

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
CENTRO SOCIOECONÔMICO  
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS DA ADMINISTRAÇÃO**

**FELIPE ALPINI ROSA**

**AS OPORTUNIDADES EM CONCURSOS PÚBLICOS PARA EGRESSOS EM  
ADMINISTRAÇÃO**

**FLORIANÓPOLIS**

**2018**

**FELIPE ALPINI ROSA**

**AS OPORTUNIDADES EM CONCURSOS PÚBLICOS PARA EGRESSOS EM  
ADMINISTRAÇÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à disciplina  
CAD 7305 como requisito parcial para a obtenção do grau  
de Bacharel em Administração pela Universidade Federal  
de Santa Catarina.

Enfoque: Monográfico

Área de concentração: Direito Administrativo; Teoria Geral  
da Administração; Gestão Pública.

Orientadora: Prof. Dr. Andressa Sasaki Vasques Pacheco.

**FLORIANÓPOLIS**

**2018**

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,  
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Alpini Rosa, Felipe

As Oportunidades em Concursos Públicos para Egressos em  
Administração. / Felipe Alpini Rosa ; orientadora, Andressa  
Sasaki Vasques Pacheco, 2018.

70 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) -  
Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Sócio  
Econômico, Graduação em Administração, Florianópolis, 2018.

Inclui referências.

1. Administração. 2. Concursos Públicos. 3. Egressos. 4.  
Administração Pública. 5. Direito Administrativo. I. Sasaki  
Vasques Pacheco, Andressa. II. Universidade Federal de  
Santa Catarina. Graduação em Administração. III. Título.

## **AS OPORTUNIDADES EM CONCURSOS PÚBLICOS PARA EGRESSOS EM ADMINISTRAÇÃO**

Este Trabalho de Curso foi julgado adequado e aprovado na sua forma final pela Coordenadoria Trabalho de Curso do Departamento de Ciências da Administração da Universidade Federal de Santa Catarina.

Florianópolis, 22 de Novembro de 2018.

---

Prof. Márcia Barros de Sales, Dr.  
Coordenadora de Trabalho de Curso

### **Avaliadores:**

---

Prof<sup>ª</sup>. Andressa Sasaki Vasques Pacheco, Dr.  
Orientadora  
Universidade Federal de Santa Catarina

---

Prof<sup>ª</sup>. Márcia Barros de Sales, Dra.  
Avaliadora  
Universidade Federal de Santa Catarina

---

Prof. Marilda Todescat, Dr.  
Avaliadora  
Universidade Federal de Santa Catarina

Dedico esse trabalho de  
conclusão de curso à minha  
família e a todos os  
concurseiros.

## **AGRADECIMENTOS**

Ao final deste trabalho só resta-me o agradecimento a todos que me deram força e confiança.

Agradeço aos entrevistados: Robson Rocha, Carolina Gaubert, Sarah Yasminni, Gabriela Beck, Leila Costa, Carlos Carubelli, Aline Weber, que de alguma forma me ajudaram a enriquecer esse trabalho com suas entrevistas.

Agradeço aos amigos que conquistei na faculdade que fizeram parte desta trajetória e me propuseram momentos felizes e divertidos.

Agradeço a minha família que confiou, serviu de apoio e me motivou para o final de mais uma etapa em minha vida, em especial minha mãe Helena Alpini Rosa, meu pai José Luiz Rosa e minha irmã Regina Alpini Rosa.

Aos professores que fizeram-me ver um universo diferente, ensinaram-me a olhar para um mundo cheio de oportunidades, cores e beleza, de mentes criativas e sem limites. Em especial à minha professora orientadora Andressa Sasaki Pacheco, pela paciência, ajuda, direção e compreensão das minhas limitações.

*“A razão cardeal de toda a superioridade humana é sem dúvida a vontade. O poder nasce do querer. Sempre que o homem aplicar a veemência e a perseverante energia de sua alma a um fim, ele vencerá os obstáculos e, se não atingir o alvo pelo menos fará coisas admiráveis.”*

*José de Alencar*

## **RESUMO**

Este trabalho buscou analisar as oportunidades dos egressos em administração frente aos concursos públicos e a percepção dos mesmos quanto aos desafios. Para isso foi necessário realizar uma revisão de literatura no campo da administração de empresas, administração pública, o conceito de carreira e de competências. Utilizou-se para esse fim o método de pesquisa descritiva, bibliográfica e documental. Sendo assim, o trabalho apresenta uma metodologia mista que utiliza tanto uma abordagem qualitativa, cuja análise é feita por entrevistas com os egressos e a análise quantitativa que analisa os editais coletados e neles são analisados as remunerações, requisitos, concorrência e benefícios. Ao longo do trabalho foi possível concluir que o egresso em administração tem inúmeras oportunidades no que se refere a concurso público. O sucesso na carreira do egresso do curso de Administração e do concurseiro advém de empenho pessoal, é possível com aperfeiçoamento e investimento, tais como continuidade de estudos em nível de pós-graduação, MBA e outros que agregam valor às funções desempenhadas dentro das instituições.

**Palavras-chave:** Administração, egressos, concurso público.



## **ABSTRACT**

This work sought to analyze the opportunities of graduates in business administration in face of public exam and the perception of them as to the challenges. For this it was necessary to carry out a literature review in the field of business administration, public administration, the concept of career and skills. The descriptive, bibliographic and documentary research method was used for this purpose. Thus, the work presents a mixed methodology that uses both a qualitative approach, whose analysis is done by interviews with the graduates and the quantitative analysis that analyzes the edicts collected and in them are analyzed the remunerations, requirements, competition and benefits. Throughout the work it was possible to conclude that the egress in administration has numerous opportunities with regard to public tender. The successful career of the Administration and attendance course comes from personal commitment, it is possible with improvement and investment, such as continuity of studies at the graduate level, MBA and others that add value to the functions performed within institutions.

**Keywords:** Administration, graduates, public exam.

## **LISTA DE QUADROS**

Quadro 01: Editais .....	34
Quadro 02: Resumo Metodológico.....	37
Quadro 03: Idade e Local de trabalho dos entrevistados .....	40
Quadro 04: Competências .....	46
Quadro 05: Relação candidato / vaga .....	57
Quadro 06: Especificidade para o Egresso em Administração.....	59

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>12</b>
<b>2. CAPÍTULO - CONCURSOS PÚBLICOS – CONTEXTO, CONCEITOS E PERSPECTIVAS.....</b>	<b>16</b>
<b>2.1.Contexto Concurso Público – Administração e o Administrador.....</b>	<b>16</b>
1.1.1 A Administração – Currículo Nacional, Diretrizes Nacionais da Administração de Empresas.....	19
1.1.2 O Administrador, as Habilidades e Competências do Profissional de Administração.....	20
<b>2.2. Perfil do Administrador frente a Concurso Público.....</b>	<b>21</b>
2.2.1 Carreira – Conceitos e Perspectivas.....	22
<b>2.3 Concurso Público e a Atuação Do Profissional em Administração.....</b>	<b>23</b>
2.3.1 A Administração Pública – Especificidades e Abrangência.....	23
2.3.2 Concursos Públicos e Suas Especificidades.....	27
2.3.3 Serviço Público no Sentido Amplo e Restrito.....	30
<b>3. CAPÍTULO – CAMINHO METODOLÓGICO DA PESQUISA.....</b>	<b>33</b>
<b>3.1 Classificação da Pesquisa.....</b>	<b>33</b>
3.1.1. Coleta de Dados.....	35
3.1.2 Análise de Dados.....	37
3.1.3 Limitações.....	37
<b>4. CAPÍTULO - ANÁLISE DE DADOS - AS OPORTUNIDADES EM CONCURSOS PÚBLICOS PARA EGRESSOS EM ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS .....</b>	<b>39</b>
<b>4.1 A percepção dos egressos quanto aos desafios do concurso público.....</b>	<b>39</b>
4.1.1 Perfil do administrador concursado (os entrevistados).....	39
4.1.2 A Percepção dos egressos sobre concurso público.....	40
4.1.3 Desafios do Concurso Público para o egresso do curso de administração.....	43
<b>4.2 Os editais – Características e Finalidades .....</b>	<b>51</b>
4.2.1 Os requisitos das vagas nos editais para o administrador.....	51
4.2.2 Remuneração e benefícios ofertados pelos editais.....	53
4.2.3 Concorrência, Especificidade e Possibilidades do Concurso Público.....	57
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>65</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>67</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>70</b>

## 1. INTRODUÇÃO

Ao ingressar no curso de Administração, uma das possibilidades para os acadêmicos é seguir em uma carreira no serviço público, devido às vantagens que este segmento representa se comparado aos empregos em iniciativa privada. Embora o serviço público seja apenas uma das opções para egressos do curso de Administração, é uma possibilidade significativa de carreira e de sucesso. A forma existente hoje para entrar no serviço público nas esferas federal, estadual e municipal ocorre mediante editais de concursos.

Segundo o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais/INEP e com base no último censo da educação superior, o total de instituições que oferecem o curso de Administração no Brasil é de 1543 instituições de ensino. Dessas instituições, 91,06% são privadas e 8,94% são públicas. Dos números de cursos oferecidos são no total 2128 cursos, sendo eles 86,18% cursos privados e 13,82% públicos. Das matrículas, segundo o censo no ano de 2016, último realizado teve um total de 710984 pessoas matriculadas no curso sendo dessas 87,95% em cursos particulares e 12,05% em instituições públicas. Das pessoas que concluíram o curso de um total de 118304 pessoas, 90,38% eram de instituições particulares e 9,62% de instituições públicas.

Sobre o perfil do administrador segundo a pesquisa realizada pelo CFA (Conselho Federal de Administração) no ano de 2015, a grande maioria é do sexo masculino. Os administradores têm em média 33 anos, é egresso de instituições particulares, possui alguma especialização em uma área da Administração, trabalha em empresas de grande porte e no setor público, ocupa cargos de gerência ou analista e possui registro no CRA (Conselho Regional de Administração), cujo órgão atua como orientador e fiscalizador do exercício da profissão do administrador em cada estado.

No que se refere a concursos públicos e a carreira pública, é um fator que desperta muito interesse nas pessoas egressas dos cursos de Administração, pois oferecem diversas vantagens a elas, como por exemplo, estabilidade, salários atrativos, benefícios e planos de carreira interessantes. Os concursos públicos que ofertam vencimentos menores de outros segmentos, ainda assim, despertam o interesse, porque estão equiparados a faixa dos salários da iniciativa privada. Os fatores da segurança e estabilidade no trabalho fazem com que os concursos sejam bastante concorridos, o que torna relevante a pesquisa, na qual será identificada a divulgação dos editais dos principais concursos que ocorrerão no período de pesquisa.

Para entender o tema desta pesquisa é importante compreender alguns conceitos básicos que estão na base teórica dos especialistas que já estudaram esta temática de alguma maneira. São conceitos que envolvem a Administração em esferas públicas, porém são também conceitos que fundamentam a Administração como um todo.

Neste sentido, faz-se necessário apresentar aqui os conceitos de carreira, serviço e gestão pública, além da legislação que ampara os concursos, entre outros. Isto fundamentará a pesquisa, considerando o pensamento dos autores que estudam e abordam estes conceitos.

A partir do exposto, segundo Junquilha (2010) se conceitua Administração pública devido a sua amplitude e complexidade. Igualmente, o conceito de Estado onde faz a alusão à práticas administrativas estatais que refere a gestão como prática social.

Nesse sentido, é possível se entender que,

Administração pública é o conjunto de órgãos, serviços e agentes do Estado que procuram satisfazer as necessidades da sociedade, tais como educação, cultura, segurança, saúde, etc. Em outras palavras, Administração pública é a gestão dos interesses públicos por meio da prestação de serviços públicos, sendo dividida em administração direta e indireta. (DANTAS, 2018).

Já o conceito de carreira, segundo Dutra (1996), é que, os trabalhos realizados durante a vida de uma pessoa envolvem uma série de etapas, ocasiões e transições que refletem necessidades, motivos e sonhos individuais e expectativas e imposições da organização e da sociedade.

A carreira diz respeito à progressão da função que a pessoa ocupa dentro de uma empresa, alcançando cargos e salários maiores, mediante tempo de trabalho ou qualificação na área, que amplie as possibilidades profissionais.

Nesta perspectiva é que proponho a realização da pesquisa para o Trabalho de Conclusão de Curso /TCC com o tema: “As oportunidades em concursos públicos para os egressos em Administração”.

A situação problema que se evidencia a partir do tema é identificar quais as oportunidades diretas, vagas específicas, abertas e ofertadas em editais de concursos públicos para egressos de Administração? Pensando a finalidade da instituição que oferta a vaga e a função que o concursado irá ocupar.

## **1.2 Objetivos**

Neste tópico serão apresentados o objetivo geral e os específicos que nortearam o desenvolvimento do trabalho.

## **Objetivo Geral**

Analisar as oportunidades ofertadas nos editais de concursos públicos para egressos dos cursos de Administração, percebendo a finalidade da instituição ofertante e a função que ocupará o candidato à vaga.

## **Objetivos Específicos**

- a) Verificar a percepção dos egressos quanto aos desafios do concurso público.
- b) Identificar os editais da área e os requisitos da vaga.
- c) Verificar a remuneração e benefícios desses editais.
- d) Identificar a concorrência, a especificidade e a nota de corte.
- e) Comparar os conteúdos e conhecimentos exigidos nos editais com o currículo do curso de Administração.

### **1.3 Justificativa**

O presente trabalho se justifica, pois é de grande relevância considerando o atual cenário da economia e da política brasileira. Diante da crise que assola o país, os egressos em Administração podem não vislumbrar nesse momento turbulento, perspectivas de trabalho e de crescimento econômico. A realidade torna a carreira pública a partir de concursos, uma alternativa eficaz a essas incertezas que chegam aos egressos. Os concursos públicos tornam-se a oportunidade de se efetivarem e realizarem uma carreira estável e duradoura dentro de seus cargos, usufruindo de seus direitos e deveres, contribuindo para uma sociedade melhor e mais justa.

O desenvolvimento dessa pesquisa se torna viável porque se trata de concursos públicos. Os editais são públicos, o que significa que estão disponíveis em meios de comunicação para que cheguem ao público alvo dos certames de sua realização. Os editais são publicados em meio eletrônico e impresso e alguns são divulgados amplamente nos espaços e meios de interesse, o que facilita o acesso permitindo sua utilização e análise.

Existem diversos editais de concursos publicados oferecendo cargos atrativos nas diversas áreas da Administração que às vezes não são divulgados como deveriam. Muitas das informações não chegam aos egressos, ou são ignoradas por eles sem mesmo saber os reais benefícios desses concursos públicos e consequentemente de uma carreira pública.

Os motivos pelos quais me levaram a pensar em realizar a pesquisa a partir desta temática, se devem ao fato de ao escolher o curso de Administração, a preparação para concurso público se mostrava pertinente e forte. Evidente que no percurso se percebeu que o universo que envolve a profissão de administrador é bem mais abrangente que a gestão e as funções em uma instituição pública. Ainda assim, é uma possibilidade importante que viabiliza a carreira pessoal, além de uma contribuição social significativa.

O fato de acompanhar carreiras bem-sucedidas de familiares nas esferas públicas, a partir de concursos, juntamente com a possibilidade de também ingressar no serviço público, impulsiona e justifica a escolha dessa temática de pesquisa.

O trabalho de conclusão de curso se organizará da seguinte forma, na fundamentação serão abordados estudos bibliográficos a respeito do tema assim como dados do censo, de conselhos regionais e federais e editais dos principais concursos realizados no período de pesquisa. Na metodologia será feita a coleta de dados através de entrevistas com egressos e consequentemente será realizada a análise desses dados, com o auxílio e diálogo dos teóricos que elucidam esta temática, tais como DANTAS (2018); JUNQUILHO (2010); STROPA (2004); CARVALHO FILHO (2001), entre outros. E, por fim, as considerações pessoais a respeito da pesquisa.

## **CAPITULO 2 - CONCURSOS PÚBLICOS – CONTEXTO, CONCEITOS E PERSPECTIVAS**

A partir do exposto na introdução deste Trabalho de Conclusão de Curso/TCC, cujo tema central é a oportunidade de carreira para o acadêmico egresso do curso de Administração na esfera pública a partir de concursos, se estabelece os fundamentos teóricos pertinentes aos conceitos, definições e teorias que permeiam este assunto.

Dados os conceitos de Administração Pública a partir de Junquillo (2010) e Dantas (1918) e de carreira a partir de Dutra (1996), ambos expostos no início, se passa a dialogar com alguns autores que apresentam aporte teórico para o tema elegido aqui.

Com o intuito de atingir aos objetivos propostos, a fundamentação dará subsídios a este estudo, como livros e artigos científicos, permitindo assim um estudo qualitativo sobre o tema. Além dos conceitos já expostos na introdução, as funções do administrador, a amplitude do conceito de Administração, de concurso, de público serão aprofundados nesta fundamentação.

### **2.1. Contexto do concurso público - Administração e o Administrador**

#### *2.1.1 A Administração – Currículo Nacional, Diretrizes Nacionais da Administração de Empresas*

Segundo o Conselho Federal de Administração/CFA (CFA, 2018.), a Administração é uma ciência humana baseada em sistemas e processos que buscam planejar, organizar, coordenar, comandar, e controlar as realizações da esfera pública e privada.

Embora a Administração tenha seu reconhecimento recente é uma ciência bastante antiga. Há cerca de 5000 anos a.C. Os antigos sumérios buscavam resolver seus problemas práticos criando maneiras administrativas de solucionar seus problemas. (CFA, 2018.)

Ainda de acordo com CFA (2018) no Brasil, a profissão de Administração foi regulamentada pela lei 4.769 de 1965 que criou, também os Conselhos Federal e Regionais de Administração.

A partir da criação da lei, a Administração não parou de crescer. Escolas de Administração foram criadas para capacitar profissionais na área, a partir de um novo modelo de gestão. Hoje o administrador tem a responsabilidade de planejar estratégias de gestão e gerenciar suas organizações tanto na esfera pública, quanto na esfera privada.



Segundo Nogueira (2005), a Administração foi impulsionada com o chegada da modernidade e encontrou seu desenvolvimento no contexto da segunda Revolução Industrial. Nessa época a sociedade era influenciada pela indústria, pela ciência, tinham como forma política o Estado Nação com o desenvolvimento e o crescimento da economia voltados para o mercado.

Segundo DRUCKER, (2002, p. 193):

A Administração é também um grupo destacado e líder da sociedade industrial. Não falamos mais em “capital” e “trabalho”; falamos em “Administração” e “trabalho”. As “responsabilidades do Capital” desapareceram do nosso vocabulário juntamente com “os direitos do capital”; em vez disso, o que ouvimos agora é “as responsabilidades da Administração” e “as prerrogativas da Administração” – uma frase singularmente infeliz. Estamos construindo um sistema global e diverso de “educação para a Administração”.

A Administração propõe desafios para o gestor poder sobreviver e se manter em um mercado que se mostra cada vez mais competitivo. Estamos em um momento em que nas organizações existem situações que estão exigindo trabalho em equipe e a cooperação de todos para o alcance dos objetivos comuns das organizações. Sendo assim, administrar diz respeito a organização de um todo em um determinado contexto. (ANDRADE; AMBONI 2007, p. 3).

Percebe-se que o objeto da Administração é bem explicito, as organizações, porém sua finalidade não está no conhecimento pelo conhecimento, ou na explicação de fenômenos, e sim, nas realizações concretas que busquem satisfazer as necessidades sociais tanto de clientes, quanto de colaboradores. (DRUCKER, 1981, p. 10).

A Administração é uma ciência, pois trabalha com fenômenos sobre os quais o administrador tem pouco conhecimento. Por não ser uma ciência exata, o administrador toma decisões com bases em informações incontrolláveis, subjetivas, devido aos limites cognitivos de racionalidade e por serem os negócios altamente mutáveis.

O Artigo 4º da Resolução nº 4, de 13 de julho de 2005, do Conselho Nacional de Educação prevê que o Curso de Graduação em Administração deve possibilitar a formação profissional que revele, pelo menos, as seguintes competências e habilidades:

I - reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente, introduzir modificações no processo produtivo, atuar preventivamente, transferir e generalizar conhecimentos e exercer, em diferentes graus de complexidade, o processo da tomada de decisão;

II - desenvolver expressão e comunicação compatíveis com o exercício profissional, inclusive nos processos de negociação e nas comunicações interpessoais ou intergrupais;

III - refletir e atuar criticamente sobre a esfera da produção, compreendendo sua posição e função na estrutura produtiva sob seu controle e gerenciamento;

IV - desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico para operar com valores e formulações matemáticas presentes nas relações formais e causais entre fenômenos produtivos, administrativos e de controle, bem assim expressando-se de modo crítico e criativo diante dos diferentes contextos organizacionais e sociais;

V - ter iniciativa, criatividade, determinação, vontade política e administrativa, vontade de aprender, abertura às mudanças e consciência da qualidade e das implicações éticas do seu exercício profissional;

VI - desenvolver capacidade de transferir conhecimentos da vida e da experiência cotidianas para o ambiente de trabalho e do seu campo de atuação profissional, em diferentes modelos organizacionais, revelando-se profissional adaptável;

VII - desenvolver capacidade para elaborar, implementar e consolidar projetos em organizações; e

VIII - desenvolver capacidade para realizar consultoria em gestão e Administração, pareceres e perícias administrativas, gerenciais, organizacionais, estratégicos e operacionais.

No Art. 5º prevê que os cursos de graduação em Administração deverão contemplar, em seus projetos pedagógicos e em sua organização curricular, conteúdos que revelem inter-relações com a realidade nacional e internacional, segundo uma perspectiva histórica e contextualizada de sua aplicabilidade no âmbito das organizações e do meio através da utilização de tecnologias inovadoras e que atendam aos seguintes campos interligados de formação:

I - Conteúdos de Formação Básica: relacionados com estudos antropológicos, sociológicos, filosóficos, psicológicos, ético-profissionais, políticos, comportamentais, econômicos e contábeis, bem como os relacionados com as tecnologias da comunicação e da informação e das ciências jurídicas;

II - Conteúdos de Formação Profissional: relacionados com as áreas específicas, envolvendo teorias da Administração e das organizações e a Administração de recursos humanos, mercado e marketing, materiais, produção e logística, financeira e orçamentária, sistemas de informações, planejamento estratégico e serviços;

III - Conteúdos de Estudos Quantitativos e suas Tecnologias: abrangendo pesquisa operacional, teoria dos jogos, modelos matemáticos e estatísticos e aplicação de tecnologias

que contribuam para a definição e utilização de estratégias e procedimentos inerentes à Administração; e

IV - Conteúdos de Formação Complementar: estudos opcionais de caráter transversal e interdisciplinar para o enriquecimento do perfil do formando.

No Art. 6º prevê que a organização curricular do curso de graduação em Administração estabelecerá expressamente as condições para a sua efetiva conclusão e integralização curricular, de acordo com os seguintes regimes acadêmicos que as Instituições de Ensino Superior adotarem: regime seriado anual, regime seriado semestral, sistema de créditos com matrícula por disciplina ou por módulos acadêmicos, com a adoção de pré-requisitos, atendido o disposto nesta Resolução.

Com isso as instituições de ensino se adequam a realizar o currículo e diretrizes do curso de acordo com essas habilidades e competências.

### *2.1.2 O Administrador as Habilidades e Competências do profissional de Administração*

A atuação do Administrador é ampla, função esta, que se apresenta necessária em todos os tipos de empresas. É um profissional que pode atuar em diversas áreas: comercial, logística, financeira, compras, recursos humanos, marketing, entre outras (BERGUE, 2011).

O Administrador é o ente que organiza e operacionaliza as empresas e /ou instituições e as funções que exerce denotam a importância tanto da sua própria profissão, da sua carreira, da empresa ou instituição pelas quais trabalham. Nesse sentido, é importante conhecer as habilidades e competências do profissional de Administração. (BERGUE, 2011).

**Habilidades** “são as destrezas específicas para transformar conhecimento em ação, que resulte no desempenho desejado para o alcance dos objetivos” (SILVA, 2008, p. 14).

Para AMBONI (2007, p. 11) as habilidades do administrador dividem-se em três aspectos ou características: técnica, humana e conceitual.

A habilidade técnica é quando a pessoa possui conhecimento especializado e tem domínio da atividade que realiza, ela exige da pessoa que possui facilidade no uso das técnicas e do instrumental voltados especificamente para as atividades que desenvolve. Quando as pessoas começam a trabalhar nas empresas essa habilidade é a mais utilizada, é conquistada através de experiências e treinamento profissional. (AMBONI, 2007).

Na habilidade humana a pessoa tem que ter a capacidade de trabalhar em equipe e alcançar objetivos comuns aos mesmos. Requer capacidades de comunicação entre a equipe para compreender as motivações dos seus membros. As pessoas que possuem essa habilidade

também têm que ter a capacidade de ouvir os outros e aceitar seus pontos de vista. (AMBONI, 2007).

A habilidade conceitual está relacionada na capacidade da pessoa em possuir uma visão sistêmica, tem que ter a habilidade de enxergar a organização como um todo integrado e perceber que as funções são interdependentes e que a modificação delas afeta as demais. Essa habilidade requer também uma visão ampla do ambiente externo da organização, o que a interfere, como por exemplo, as forças econômicas, políticas entre outras. Implica ainda, em saber achar soluções e alternativas mais adequadas às tomadas de decisões considerando todos os aspectos. (AMBONI, 2007).

As habilidades é o saber fazer, colocar em prática os conhecimentos adquiridos. Nem sempre quem tem o conhecimento é o que executa as atividades, as habilidades requerem muita prática também, quanto mais práticas, tentativas e erros e acertos, melhor o trabalho fica, as possíveis habilidades de um gestor público poderiam ser: comunicação, resiliência, persuasão, entre outras. (BERGUE, 2011).

Nas atitudes é ter a força de vontade de querer colocar a ação em prática. De nada não adianta a pessoa ter conhecimento e prática se não quer ter a vontade de fazer a coisa acontecer, de não ter o impulso da ação. (BERGUE, 2011).

Sendo assim, essas habilidades são essenciais para que os gerentes possuam algum conhecimento que compreendam os interesses, necessidades e atitudes das pessoas e que essas se compactuem com os interesses das organizações. Há necessidade do entendimento do contexto em que a organização se insere, característica essencial para dirigir a mesma. (BERGUE, 2011).

A adoção da gestão por **competências** se dá para informar sobre premissas e responsabilidades relacionadas a um órgão ou servidor, e para diferenciar pessoas em relação aos seus atributos de desempenho, sendo assim, significando um atributo positivo quando presente no indivíduo (BERGUE, 2011).

Segundo o Decreto 5707/2006, Art. 2º, Inciso II, a gestão de competências pode ser definida como:

“Gestão da capacitação orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando o alcance dos objetivos da instituição.” (BERGUE, 2011 p.554).

De acordo com Bergue, (2011), os conhecimentos no contexto da Administração pública, podem ser entendidos como aqueles elementos técnicos que as pessoas tem, que adquirem em suas vidas acadêmicas para o exercício de uma atividade. O conhecimento no

geral é tácito, está apenas na mente do profissional. No que se refere à Administração pública revela-se possível à introdução desse elemento na elaboração de editais de concurso público, na estruturação de cursos de carreira, entre outros.

Ainda de acordo com Bergue, a noção de competências pode impactar no contexto da Administração pública o desenho de cargos públicos e, por conseguinte, nas carreiras. Os elementos que determinam um cargo tendem a serem as atribuições e remunerações. Segundo esses elementos, a Administração decide se realiza ou não concursos públicos e os que têm interesse, decidem ou não se prestam concursos públicos.

Vistos os conceitos de conhecimento, habilidades e atitudes é possível pensar como é possível gerenciar se há uma distancia entre o conceito de seleção e de remuneração por competências em relação as práticas tradicionais, de fundo formalista e mecanicista na atual Administração pública. O desafio consiste em como compatibiliza-lo com o instituto do concurso público e com os princípios da Administração pública (BERGUE, 2011).

## **2.2. Perfil do Administrador frente ao concurso público**

Sobre o perfil do administrador segundo a pesquisa realizada pelo CFA (Conselho Federal de Administração) no ano de 2015, a grande maioria é do sexo masculino, têm em média 33 anos, é egresso de instituições particulares, possui alguma especialização em uma área da Administração, trabalha em empresas de grande porte e no setor público, ocupa cargos de gerência ou analista e possui registro no CRA (Conselho Regional de Administração), cujo órgão atua como orientador e fiscalizador do exercício da profissão do administrador em cada estado.

Em relação ao gênero o número de administradoras vem crescendo, em 1995 as administradoras eram de 21% e em 2015 esses números são de 34%, em 21 anos teve um crescimento 62%. (CFA 2018).

Na mesma pesquisa, realizada em 2015 CFA, a maioria das pessoas terminou o curso de graduação entre 2006 e 2011 (29%), e 19% concluiu o curso no período de 2000 a 2005 e 18% graduaram nos últimos quatro anos com a redução do percentual. Assim é possível perceber que pode representar uma maior distribuição do contingente de novos administradores, isso também se deve ao fato do crescimento de cursos superiores em tecnologia em determinadas áreas da Administração (CFA 2018).

Sobre as instituições de ensino, prevalecem as de ensino privado na formação de novos administradores, cerca de 82% do total (CFA 2018).

Em relação ao idioma 49% dos administradores declaram não dominar idiomas estrangeiros, dos que informaram dominar algum idioma, 43% afirmam que dominam o inglês (CFA 2018).

De acordo com a pesquisa, em relação à formação do administrador, as principais razões que levam a uma pessoa a fazer o curso são: a oportunidade de abrir um negócio, por ser uma carreira abrangente com várias opções, por vocação, por ter um amplo mercado de trabalho e para aprimorar os conhecimentos. Quando os administradores se formam seus grandes desafios é diminuir a grande lacuna que existe na obtenção da qualificação obtida na faculdade para o que as organizações realmente precisam.

Em relação à atuação do administrador, segundo a pesquisa, eles possuem conhecimentos específicos que lhe permitem formar, liderar equipes de trabalho e articular as diversas áreas da organização, o profissional atua com visão sistêmica sobre a organização e tem a capacidade de otimizar recursos e gerar resultados.

Em relação a oportunidades de trabalho, segundo a pesquisa, existem cinco principais áreas que oferecem oportunidades concretas nas áreas específicas de atuação e duas delas é a Administração Pública Direta e a Administração Pública Indireta (Sociedade de Economia Mista, Empresa Pública, Fundação de Direito Público, etc.), essas áreas de acordo com a pesquisa realizada em 2015 só perderão absorver administradores para consultoria empresarial, nos próximos cinco anos.

Na análise de dados, a partir das entrevistas e dos editais, no terceiro capítulo, o perfil do administrador ficará ainda mais evidente.

### *2.2.1 Carreira*

A vida profissional do administrador passa necessariamente pela teoria do negócio, compreendendo que a empresa e as organizações são em última instância negócio. Toda organização, seja ou não uma empresa, tem uma teoria de negócio. De fato, uma teoria que seja clara consistente e focalizada é extraordinariamente poderosa para a empresa ou para as organizações.

Para Drucker (2002, p. 8):

Uma teoria de negócio tem três partes: primeiro existem hipóteses a respeito do ambiente da organização: da sociedade e sua estrutura, o mercado, e o cliente e a tecnologia. Segundo, há hipóteses a respeito da missão específica da organização. Terceiro, existem hipóteses a respeito das competências essenciais necessárias à realização da missão da organização.

Segundo o autor, a hipótese a respeito do ambiente define aquilo que uma organização é paga para fazer. Aquelas a respeito da missão definem o que uma organização considera resultados significativos; em outras palavras, elas mostram como ela está fazendo uma diferença na economia e na sociedade em geral. Finalmente, as hipóteses a respeito de competências essenciais definem em que a organização precisa se superar para manter a liderança.

As competências também dizem respeito ao desenvolvimento das instituições públicas, que a partir de estatuto próprio desenvolvem a carreira, com plano de cargos e salários.

A **carreira** constitui um dos esforços mais complexos no âmbito da gestão de pessoas na Administração pública, os mecanismos de ascensão diferem um pouco daqueles do setor privado.

Um fator limitador da construção de carreiras no setor público, como requisito próprio para investidura de cargos é o próprio concurso público. O concurso é um limitador, pois a pessoa vai desempenhar a função para qual prestou concurso. Nas instituições públicas há cargos e funções que exigem outras competências e habilidades, muitas vezes fora da amplitude do concurso. Nesse sentido, a noção de carreira assume características mais particulares e restritas (BERGUE, 2011).

A carreira não pode ser confundida com ascensão numa organização, mas pode ser definida como um conjunto de cargos afins, dispostos em ordens seguindo uma variação de exigências requeridas para a ascensão. A carreira em geral é definida como ordenação sequencial de cargos especificada por níveis e classes (BERGUE, 2011).

Um conceito derivado da noção de carreira é o da promoção, ela pode ser entendida como a evolução do servidor na carreira e ser processada pelo tempo do servidor no serviço, ou por merecimento. Os níveis de gradiente remuneratório vinculado ao cargo cuja promoção, é associada à aquisição de diferenciais na escolaridade, habilitações e também nos critérios de eficiência, como alcance de metas, assiduidade entre outros. (BERGUE, 2011).

A carreira é constituída dos graus que são ascendidos na instituição. São considerados o tempo de trabalho dentro de uma função específica, os cursos de aperfeiçoamento e capacitação para exercer a função com maior qualificação; as responsabilidades inerentes ao cargo / função que ocupa. Sendo assim a definição de carreira exige sustentação normativa com definição de parâmetros e diretrizes seguidos de regulamentação administrativa (BERGUE, 2011).

Cada instituição e empresa pública tem um estatuto e uma legislação próprias que amparam o modelo de carreira aplicado aos funcionários.

## **2.3 Concurso Público e atuação do profissional em Administração**

### *2.3.1 A Administração Pública – especificidades e abrangência*

Administração pública é um conceito amplo e compreendido na perspectiva do que se entende por Estado. Sendo assim, se aborda na sequência alguns aspectos que elucidam o conceito de Estado.

O Estado pode ser considerado uma organização jurídica de direito público de uma sociedade dispondo de órgãos próprios que utilizam o poder sobre o território determinado. Age como sujeito capaz de adquirir direitos e contrair obrigações na ordem jurídica (ALEXANDRINO, 2013).

Ainda de acordo com Alexandrino (2013), a partir da organização território se aplica a noção de Estado unitário e federado. No Estado unitário tem como características a centralização política em que só um poder político que de um modo exclusivo governa por todo território e sobre toda a população. Já no Estado federado é marcado pela descentralização política e possui em um mesmo território, diferentes entidades políticas distribuídas regionalmente.

A organização política do Estado integram-se os poderes que servem para estruturar de uma forma dividida as funções estatais e não concentrar o poder em um único órgão. Os poderes do Estado são: O Legislativo, o Executivo, e o Judiciário (ALEXANDRINO, 2013).

O Estado brasileiro se caracteriza por ser republicano, nessa forma de governo está associada à transmissão de poder na sociedade e como se dá a relação entre governantes e governados. Esta forma de governo se caracteriza pela efetividade e temporalidade de mandatos do chefe do Poder Executivo. (ALEXANDRINO, 2013).

O Sistema de governo representa outro aspecto da organização do Estado. No Brasil o sistema de governo é o Presidencialista, nele predomina a separação dos poderes, que devem ser independentes e harmônicos entre si. O Brasil em sua federação possui 26 estados, municípios e o distrito federal e apresenta três níveis e /ou esferas de governo: União, Estados e Municípios.

Segundo Matias (2010), a partir da configuração do Estado que se deseja pela sociedade, são direcionados os limites e possibilidades da Administração pública, seu modelo,



suas práticas e valores. Ao equipar o Estado com garantia de direitos, ofertas de serviços e distribuição de recursos, a Administração pública impacta de maneira significativa no cotidiano da sociedade e na economia.

O conceito de Administração pública pode ser muito complexo devido a diversidade de significados e sentidos para a expressão e pelos diferentes campos da atividade. Em um sentido amplo, a Administração pública é um conjunto de serviços e entidades que são incumbidos de concretizar as atividades, ou seja, da execução das decisões políticas e legislativas. Tem como propósito a gestão de bens e interesses da comunidade nos três níveis de governo: federal, estadual, municipal, visando o bem comum. A Administração pública busca realizar sua função social, ela deve ser alcançada com maior qualidade e eficiência possível sua prestação de serviços. (MATIAS, 2010).

Para Nascimento (2006), a Administração em um sentido formal é o conjunto de órgãos, instituídos para construção dos objetivos do governo. Em sentido material é um conjunto de funções necessárias ao serviço público em geral. No ponto de vista operacional é o desempenho sistemático de serviços públicos próprios do estado e por ele assumido em benefício da coletividade.

Para Santos (2006), entende-se Administração pública como a organização e a gerência de homens e materiais para a consecução dos propósitos de um governo.

Ainda de acordo com Matias (2010), o objetivo da Administração pública é a promoção da pessoa humana e de seu desenvolvimento. A Administração pública deve atuar de maneira que viabilize os direitos dos cidadãos. Já o papel da Administração pública é atuar como eixo transmissor entre o Estado e a sociedade, para cumprir seu papel nos diferentes níveis: estadual, municipal e federal, precisa estar bem estruturada para atuar com efetividade em favor da sociedade.

A Administração pública de qualquer um dos poderes da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios obedecerá aos principais princípios da CF/1988, quais sejam o da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência entre outros.

Resumidamente, pode-se afirmar que na legalidade todos estão submissos à lei, não podendo infringi-la sob pena de invalidade ou responsabilização de autores. No princípio da impessoalidade prevalece o foco no interesse coletivo sem discriminação de qualquer natureza. No princípio da moralidade prevalece a ética socialmente aceitável, o conceito do bom administrador, aquele que busca o melhor e mais útil para o interesse público. No princípio da publicidade se refere à transparência e divulgação dos atos da Administração

pública e a eficiência que é maximização e o melhor aproveitamento dos recursos públicos (NASCIMENTO, 2006).

Segundo Nascimento (2006), a Administração pública, na sua estrutura e em cada nível de governo é compreendida em duas instâncias: direta e indireta.

A Administração direta abrange os serviços desenvolvidos diretamente pelos órgãos da Administração pública ligado aos três poderes: Executivo, Legislativo e Judiciário, para os quais é atribuído o exercício de forma centralizada das atividades administrativas. Na Administração indireta compreende um conjunto de entidades de personalidades jurídicas desprovidas de autonomia política, que tem competência para o exercício de forma descentralizada de atividades administrativas, que lhe foram atribuídas, podem assumir a forma de autarquia, empresas públicas, sociedade de economia mista e fundação. (NASCIMENTO, 2006).

As autarquias são entidades com personalidade própria e autônomas, destinadas à natureza técnica das funções que deve executar. Desempenha um serviço descentralizado auxiliando indiretamente o serviço público, é revestido de personalidade jurídica de direito público e nunca do privado. (ALEXANDRINO, 2013).

As empresas públicas são empresas que se destinam a produção de produtos e serviços para o bem comum da sociedade, como empresas de saneamento e energia, possuem personalidade jurídica de direito privado com capital inteiramente público (DI PIETRO, 2009).

As sociedades de economia mista são pessoas jurídicas de direito privado com participação obrigatória de capital privado e público. São criadas para a realização de atividades econômicas da iniciativa privada ou atividades para o interesse coletivo do estado como serviços públicos (DI PIETRO, 2009).

As fundações são entidades jurídicas sem fins lucrativos que presta serviços e atividades de interesse social, possuem autonomia para captar recursos e é criada por meio de instituidor que faz a dotação patrimonial, ou seja, separa o patrimônio para destiná-lo a tal finalidade. (DI PIETRO, 2009).

Ampliando um pouco mais o sentido de Administração, pode-se dividir em Administração Pública e Privada são diferentes na concepção e aplicabilidade.

Sob o aspecto da organização, em uma Administração privada está presente o conflito entre capital e trabalho, que é inerente da produção capitalista. Na área de gestão de pessoas tentam de qualquer forma ocultá-los e dar outras interpretações. Prevalece o objetivo econômico, existem mais riscos no que se refere a emprego de capital. Já na organização

pública esse conflito de capital e trabalho não existe. Há uma convergência entre ética e moral na relação de pessoas e a produção são orientadas para o interesse público. Os objetivos são mais para o lado social do que o econômico. A gerência não assume riscos próprios (BERGUE, 2011).

Sob o aspecto político e de governo, o público existe para suprir os interesses da sociedade, enquanto as empresas privadas, os interesses individuais dos integrantes. As autoridades públicas atendem os valores de interesse de qualquer grupo, enquanto no setor privado um pequeno grupo e de maior nível hierárquico. No setor privado há autonomia decisória, enquanto nas organizações públicas há prestações de contas para a sociedade contemplando o princípio da transparência (BERGUE, 2011).

Sob o ponto de vista econômico a organização de Administração pública é orientada para o bem estar social, enquanto que na Administração privada visam o lucro. Na Administração privada a rentabilidade é vital para o crescimento e sobrevivência, enquanto na pública é dispensável a rentabilidade, pois sua existência é para administrar os bens e serviços voltados para a sociedade. (BERGUE, 2011).

A Administração pública existe para governar o Estado (a sociedade que o forma) em todos os níveis e formas de poder. Para tanto, os governos estabelecem meios de arrecadação sobre bens e serviços para que sejam devolvidos à população em forma de bens e serviços, que em uma república devem ser gratuitos. É nesta complexidade que se encerra o serviço público e os Concursos Públicos são uma forma de manter a legitimidade dessa troca feita entre o Estado e a população.

### 2.3.2 *Concurso Público e suas especificidades*

O concurso público se apresenta como uma das possibilidades de atuação do profissional em Administração. Sendo o foco central deste trabalho, importante evidenciar o que se entende por concurso público abrangência e as diferentes frente a carreira na iniciativa privada. Alguns autores, especialmente da área do direito concentram seus estudos acerca dos concursos públicos.

Para Meirelles, (2018) Concurso público é:

o meio técnico posto à disposição da Administração para obter-se moralidade, eficiência e aperfeiçoamento do serviço público e, ao mesmo tempo, atender ao princípio da isonomia, uma vez que propicia igual oportunidade de acesso aos cargos e empregos públicos a todos os que atendam aos requisitos da lei, fixados de acordo com a natureza e complexidade do cargo ou emprego.

O concurso público então possibilita o tratamento igual dado aos candidatos para obtenção de um cargo ou emprego em instituição pública de qualquer uma das três esferas de organização do Estado: municipal, estadual e federal.

Aglantzakis (2003), especialista em Direito Constitucional, em seu artigo “Breves conceitos sobre o instituto do Concurso Público no Direito Brasileiro” relata a natureza jurídica dos concursos públicos e as características que conceituam esta modalidade de trabalho e perspectiva de carreira tanto para o administrador, quanto para profissionais de outras áreas do conhecimento. Neste mesmo artigo a autora realiza uma retrospectiva histórica de quando este expediente passa a ser utilizado pelas instituições públicas de governança.

Os concursos tem origem no século XIX, a partir dos princípios da Revolução Francesa e do nascente estado de direito. “Tratava-se de uma reação contra a hereditariedade e venalidade dos cargos públicos e da afirmação do princípio de acesso aos cargos públicos segundo a capacidade dos indivíduos e sem outra distinção que não fossem as virtudes e talentos do indivíduo”. (AGLANTZAKIS, 2003, sp).

Segundo Carvalho Filho (2015, p. 651), a definição de Concurso Público é:

o procedimento administrativo que tem por fim aferir as aptidões pessoais e selecionar os melhores candidatos ao provimento de cargos e funções públicas. Na aferição pessoal, o Estado verifica a capacidade intelectual, física e psíquica de interessados em ocupar funções públicas e no aspecto seletivo são escolhidos aqueles que ultrapassam as barreiras opostas no procedimento, obedecida sempre a ordem de classificação. Cuida-se, na verdade, do mais idôneo meio de recrutamento de servidores públicos.

Carvalho Filho (2015) esclarece que os concursos públicos podem ser realizados de provas e títulos, ou de provas. Não é mais possível realizar concursos somente de títulos devido a impossibilidade de igualdade de condições para concorrer ao mesmo cargo.

O prazo de validade dos concursos e as condições de sua realização são sempre fixados por meio de editais, publicado em veículos impressos e eletrônicos, tornando-os públicos para ampla concorrência.

O concurso público é um instrumento que melhor representa o mérito dos que participam de um certame ou de um edital, porque possibilita que todos participam nas mesmas condições, permitindo que sejam escolhidos realmente os candidatos mais qualificados no conhecimento da área para qual concorre. No caso deste trabalho isto servirá de fundamento para a análise dos editais de concurso público para o profissional de Administração em Santa Catarina.

Segundo Carvalho:

O Concurso público não apenas densifica, mas concretiza princípios como a moralidade, igualdade e eficiência e impessoalidade, na medida que instala uma disputa aberta aos interessados que preencham as condições mínimas da função estatal. Nessa competição, o objetivo é afastar pessoas despreparadas e admitir a integração daqueles profissionais que melhor demonstram condições para a atividade administrativa. Para tanto, o Estado avalia o conhecimento dos candidatos e suas aptidões pessoais de modo a selecionar aqueles que podem melhor exercer as competências públicas. (CARVALHO, 2010, p. 113).

Alguns critérios são inerentes aos concursos públicos e devem constar nos editais, tais como: Requisitos Objetivos e Subjetivos; inscrição e aprovação; prazo de validade; invalidação.

Os **requisitos objetivos** são aqueles pertinentes à função do cargo ou emprego como provas de conhecimento e demais avaliações, já os subjetivos são os que dizem a pessoa do candidato como exames psicotécnicos e escolaridade. Nos **requisitos subjetivos**, nenhum pode discriminar o candidato em razão de suas condições pessoais, e nos requisitos objetivos devem ser fixados estritamente em consideração com a função a ser exercida sob pena de ser considerado discriminatório (CARVALHO, 2014).

Diante desses fatos, em cada contexto se especificam as razões aptas, ou não, o estabelecimento do editalício de um requisito como condição para o exercício da função pública a qual se refere o requisito (CARVALHO, 2010).

Nas várias etapas do concurso, **a inscrição** é onde se manifesta a vontade do candidato de participar do concurso. A inscrição não garante ao candidato a realização da prova, pois por razões administrativas o concurso poderá ser cancelado cabendo a Administração a devolução do dinheiro investido ao candidato (CARVALHO, 2011).

No que se refere **a aprovação** do candidato que for aprovado dentro do número determinado de vagas estipulado e indicado no edital deve-se assegurar todos os aprovados direito subjetivo a nomeação (ALEXANDRINO, 2013).

Existem também concursos públicos que não estabelecem número exato de vagas, nos editais, nos quais são muito comuns, pois são utilizados quando a razão ou a entidade deseja formar o cadastro reserva para futuras nomeações, quando vierem a ser necessárias.

O prazo para nomeação vai de acordo com o prazo de validade do concurso e de acordo com a classificação do candidato.

O **prazo de validade** de um concurso corresponde ao período que a Administração tem de nomear os aprovados para os cargos de empregos públicos. O prazo máximo é de dois anos e pode ser prorrogado uma vez, por igual período, após expirado o prazo de validade do concurso, o mesmo não poderá ser prorrogado, e também os candidatos não podem requerer

nomeação numa possível aprovação e não convocação do mesmo no referido concurso (CARVALHO, 2011).

Se a Administração faltar com a legitimidade na realização do concurso público, no que se refere a favorecimento pessoais, suspeitas de fraude, discriminações nos editais, o concurso deve ser invalidado, a **invalidação** pode dar-se pelo judiciário ou pela própria Administração, caso a invalidação ocorra no período de validade do concurso não é assegurado nenhum tipo de defesa contra a anulação do concurso por ser incoerente, pois os candidatos tem mera expectativa de investimento nos cargos. Caso os candidatos aprovados já terem sido nomeados e já estão no exercício de suas funções, há garantia de ampla defesa (CARVALHO, 2011).

### *2.3.3 Serviço Público no Sentido Amplo e Restrito*

Segundo a Constituição Federal de 1988 não há um conceito definido para o serviço público, o que existe são critérios variados que procuram identificar elementos relevantes para a identificação de uma atividade como o serviço público (DI PIETRO, 2009).

No **sentido amplo** considera-se serviço público como toda a atividade que abrange todas as funções do estado incluindo a atividade judiciária e a administrativa. No **sentido restrito** considera o serviço público como toda a atividade que o estado exerce para cumprir seus fins exceto a atividade judiciária (ALEXANDRINO, 2013).

Nas duas hipóteses combinam critérios para a definição de uma atividade considerada serviço público, esses critérios são o subjetivo, o material, e o formal (DI PIETRO, 2009).

No sentido subjetivo só considera serviço público aqueles prestados pelos órgãos ou entidades estatais que integram a Administração pública.

No material considera relevância ao serviço público aquela atividade com o interesse para a sociedade, aquela que visa à satisfação das necessidades coletivas.

No critério formal considera-se o serviço público que dá relevância ao direito público sob qual é desenvolvida a atividade, exige que os serviços públicos sejam prestados sob regime jurídico. Concluindo define-se serviço público como: “Toda a atividade material que a lei atribui ao Estado para a que exerça diretamente ou por meio de seus delegados, com o objetivo de satisfazer concretamente às necessidades coletivas, sob regime jurídico total ou parcialmente público.” (DI PIETRO, 2009, p. 102).

Na perspectiva do Concurso Público, além se entender o que é o serviço público, há que se compreenderem os entes que exercem o serviço público, as pessoas, que passam por sua vez, serem considerados servidores públicos.

Os servidores públicos são pessoas físicas que prestam serviço para o Estado e entidades da Administração direta e indireta que desenvolvem as mais variadas funções, possuem vínculo empregatício e recebem remuneração paga pelos cofres públicos (CARVALHO, 2011).

Compreendem o *roll* de servidores públicos, os servidores estatutários, os empregados públicos e os temporários. Essa classificação compreende dois critérios: a natureza do vínculo jurídico que liga o servidor ao poder público e a natureza da função. (CARVALHO, 2011).

Os servidores públicos estatutários são aqueles que quando nomeados ingressam num regime jurídico previamente definido na qual são submetidos na posse sem possibilidade de modificação das partes, por ser tratar de normas de ordem pública (DI PIETRO, 2009).

Os servidores públicos contratados ou celetistas se submetem as regras das leis de trabalho, seu regime básico, é o mesmo que se aplica à relação de emprego no campo privado embora sujeitos a CLT (Carteira Legislativa de Trabalho) submetem também a normas constitucionais referentes a acumulação de cargos, vencimento e entre outros (DI PIETRO, 2009).

Os servidores públicos temporários exercem funções como o nome já diz de caráter temporário, a contratação por tempo determinado visa atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, apesar de demonstrar um caráter excepcional são considerados também servidores públicos. (DI PIETRO, 2009).

Para se entender essas expressões, na perspectiva do serviço público, todas as competências são definidas na lei e distribuídas em três níveis diversos, que são as: pessoas jurídicas (União, Estados e municípios), órgãos (Ministérios, secretarias, e subdivisões) e servidores públicos no qual ocupam cargos e empregos e exercem funções. (DI PIETRO, 2009).

O cargo é o lugar onde, dentro da organização da Administração pública, é ocupado por um servidor público, o qual tem funções específicas e atribuições definidas, remuneração fixada e diplomas a ele equivalentes. (DI PIETRO, 2009).

A partir do momento em que se passa a aceitar a possibilidade de contratação pelas leis trabalhistas, a expressão emprego público passou a ser utilizada para designar uma atribuição diferenciada ao servidor do estado. O servidor de emprego público tem função no

que se refere a atividades propriamente ditas, mas não ocupa cargo, ou seja, o ocupante do emprego público tem vínculo contratual enquanto um ocupante de cargo público tem vínculo estatutário (DI PIETRO, 2009).

A função pública corresponde a inúmeras tarefas que constituem os serviços prestados pelos servidores como função de apoio, função de direção, de função técnica. Para as funções que são categorizadas de permanentes tais como chefia, direção e assessoramento, não cabe a exigência de concurso público. O concurso público só exigido para cargos e empregos. (CARVALHO, 2011).

O Concurso Público garante a isonomia nas instituições públicas e visam o bem comum, o bem público. O sucesso do servidor não depende somente do concurso prestado, mas da finalidade para a qual concorre. No fim último, o concursado torna-se um servidor público e trabalha para o bem estar social. O sucesso do servidor público não depende apenas da ascensão profissional advinda da carreira, mas da importância social, política e econômica que a instituição tem no contexto da organização governamental do município, do estado e / ou da nação.

Por isso o desenvolvimento deste trabalho na perspectiva das oportunidades do egresso do curso de administração em concursos públicos. Na sequência se descreve a metodologicamente como isso se processou.



## **CAPÍTULO III - METODOLOGIA**

Neste capítulo serão abordados os métodos utilizados para que sejam alcançados os objetivos propostos nesta pesquisa. Define-se metodologia como “um conjunto de abordagens, técnicas e processos utilizados pela ciência para formular e resolver problemas de aquisição objetiva do conhecimento, de uma maneira sistemática” (RODRIGUES, 2007, p. 1).

São diversas as etapas a serem cumpridas no decorrer do trabalho para que haja compreensão e resultado do mesmo, como afirma o autor Galliano (1986, p. 6), “método é um conjunto de etapas, ordenadamente dispostas, a serem vencidas na investigação da verdade, no estudo de uma ciência ou para alcançar determinado fim”. Em uma visão mais simplificada e resumida “trata das formas de se fazer ciência. Cuida dos procedimentos, das ferramentas, dos caminhos”. (DEMO, 1986, p. 19).

Esta pesquisa divide-se em: classificação de pesquisa, sujeitos do estudo, coleta de dados, análise de dados e limitações do estudo.

### **2.1 Classificação da pesquisa**

Quanto à natureza da pesquisa, pode ser básica ou aplicada onde existe solução para um problema real ou conhecido. Na pesquisa teórica ou mais conhecida pesquisa bibliográfica ocorre um levantamento de trabalhos realizados sobre temas semelhantes do estudo, além de fornecer conteúdos para a fundamentação teórica da pesquisa ou trabalho. Nesta etapa se dá o diálogo com os estudos já realizados a respeito do tema elegido para este trabalho.

Trata-se da pesquisa em livros, publicações, revistas científicas, artigos. Sua função é colocar o pesquisador em contato com aquilo que foi escrito sobre o assunto a ser pesquisado e permite ao pesquisador manipular essas informações acerca do tema pesquisado. A pesquisa bibliográfica oferece meios para resolver problemas já conhecidos ou expor novos problemas que poderão ser solucionados na pesquisa. (LAKATOS, 2009).

Quanto à estratégia de pesquisa, se classifica em bibliográfica, pois será feita análise de livros que abordam o assunto referente ao tema, artigos científicos, publicações, além disso, caracteriza-se como documental, com a análise de documentos, e editais de concursos públicos. Estão elencados 12 editais, os quais contemplam as três esferas do funcionamento das instituições públicas municipais, estaduais e federais, conforme o quadro 1. O período compreendido dos editais aqui elencados são de 2017 à 2018, devido ao tempo de abrangência

e vigência dos próprios concursos. A maioria dos concursos são válidos para dois anos, podendo ser prorrogados para mais dois.

**Quadro 01 - Editais**

Nº	Instituição - Editais	Âmbito	Cargo
1	JUCESC	Estadual	Analista Administrativo
2	Tribunal Regional do Trabalho (TRT)	Estadual	Analista Judiciário
3	Agente da Polícia Civil	Estadual	Agente
4	Escrivão da Polícia Civil	Estadual	Escrivão
5	Tribunal Regional Federal	Federal	Analista Judiciário
6	IGP – Instituto Geral de Perícias	Estadual	Perito Criminal Geral
7	CELESC	Estadual	Administrador
8	TJ/SC – Tribunal da Justiça	Estadual	Analista Administrativo
9	IPHAN	Federal	Analista
10	Polícia Federal	Federal	Agente
11	Secretaria do Estado da Fazenda	Estadual	Auditor Fiscal
12	CIS / AMOSC	Municipal	Técnico Administrativo

Fonte: Elaborada pelo autor

A pesquisa que ora se apresenta, se classifica como descritiva, na qual “fatos são observados, registrados, classificados e interpretados sem interferência do pesquisador” (RODRIGUES, 2007, p. 8), fazendo o uso de técnicas padronizadas de coleta de dados. Por fim, quanto aos objetivos, existe a pesquisa explicativa, onde “o pesquisador procura explicar os porquês das coisas e suas causas, por meio de registros, da análise, da classificação e da interpretação de fenômenos observados” (PRODANOV e FREITAS, 2013, p. 53).

Serão descritos os objetivos dos editais, a que público se destina, os critérios e especificidades para os egressos do curso de Administração. Ainda a amplitude do edital para a vida profissional do concursante em Administração.

Embora a pesquisa tenha seu cunho descritivo, será enriquecida pela pesquisa de campo com entrevistas de egressos do curso de Administração de tempos diferenciadas. A oralidade expressa pelos entrevistados possibilitará um espelho das experiências traduzidas nas entrevistas com as análises e perspectivas apontadas nos editais e carreiras possibilitadas por estes.

Quanto à abordagem, pode ser classificada em qualitativa, quantitativa ou mista. Nesse sentido, opta-se pela abordagem mista, que segundo Creswell (2003) é aquela em que o pesquisador tende a basear as alegações de conhecimento em elementos orientados para a consequência centrados no problema. Essa abordagem envolve coleta de dados simultânea para melhor entender os problemas de pesquisa. A coleta envolve tanto informações numéricas, quanto de texto de uma forma que represente informações quantitativas e qualitativas (CRESWELL, 2007).

Ainda segundo Creswell:

O pesquisador baseia a investigação na suposição de que a coleta de diversos tipos de dados garante um entendimento melhor do problema de pesquisa. O estudo começa com um levantamento amplo para generalizar os resultados para uma população e depois se concentra, em uma segunda fase, em entrevistas qualitativas abertas visando a coletar visões detalhadas dos participantes (CRESWELL, 2007, p. 35).

Esse trabalho utilizara a abordagem mista, pois irá coletar dados através de entrevistas e documentos, assim como dados quantitativos de editais como número de vagas, relação de inscritos, aprovados reprovados, números de egressos entre outros.

## **2.2 Coleta de Dados**

A metodologia para a coleta de dados na pesquisa possui diversas técnicas. Segundo Marconi e Lakatos (2007), a coleta pode acontecer através da observação, aplicação de questionários e / ou entrevista. A entrevista, para Goode e Hatt (1969, p.237), “consiste no desenvolvimento de precisão, focalização fidedignidade, e validade de um certo ato social como a conversação”.

Para Cruz, a entrevista pode ser uma conversa orientada para um fim específico, para recolher informações. Para que o entrevistador tenha eficiência na entrevista é preciso fazer um plano antecipadamente para que no momento que ela seja realizada as informações necessárias não deixam de serem colhidas. (CRUZ, 2003).

Existem diferentes tipos de entrevistas, que variam de acordo com o propósito do entrevistador. Segundo Marconi e Lakatos (2007), elas podem ser: padronizada ou estruturada: em que o entrevistador segue um roteiro previamente estabelecido. Na qual esse tipo de entrevista será utilizada na coleta de dados desse trabalho. Outra variante seria a despadronizada ou não estruturada: o entrevistador tem liberdade para desenvolver cada situação em qualquer direção que considere adequada.

Foram realizadas sete (07) entrevistas. A partir da elaboração de 15 perguntas, semiestruturadas que foram direcionadas a todos os entrevistados. As entrevistas foram gravadas e transcritas para que, ao se tornarem documentos, constituírem fontes da pesquisa. As entrevistas foram todas realizadas durante o mês de setembro de 2018.

As respostas transcritas foram interpretadas e a construção do texto se deu a partir das ideias que os entrevistados expuseram, sem separar pergunta da resposta e construindo um texto interpretativo direto.

As entrevistas constituem a primeira parte do capítulo 3 onde se realiza a análise dos dados e se complementam com a análise dos editais.

A partir dos objetivos propostos, os perfis dos entrevistados são brevemente apresentados para depois expor as perspectivas, motivações, impressões que obtiveram enquanto sujeitos que realizaram concursos para a área para a qual se formaram na universidade. Em suma, como o curso de Administração contribui para que os entrevistados obtivessem sucesso nas investidas em concursos públicos.

Na sequência, as fontes principais para a realização desta pesquisa, os editais de concurso públicos fecham a análise e o capítulo 03.

Inicialmente foi realizado um mapeamento de editais lançados, os segmentos, a esfera pública ofertante, quadro de vagas e finalidade do concurso.

No quadro a seguir se expõe um resumo da metodologia utilizada a partir dos objetivos propostos que possibilita a visualização do trabalho como um todo.

**Quadro 2 – Resumo metodológico**

Objetivos Específicos	Sujeitos / Objeto	Coleta de Dados
a. Verificar a percepção dos egressos quanto aos desafios do concurso público.	Egressos	Entrevistas
b. Identificar os editais da área e os requisitos da vaga;	Editais	Análise documental
c. Verificar a remuneração e benefícios desses editais;	Editais	Análise documental
d. Identificar a concorrência, a especificidade e a nota de corte;	Editais / Resultados	Análise documental
e. Comparar os conteúdos e conhecimentos exigidos nos editais com o currículo do curso de Administração.	Editais / LDB / Plano Pedagógico do Curso.	Análise documental

Fonte: Elaborada pelo autor

### 3.3 Análise de Dados.

A análise dos dados se baseará a partir da perspectiva quantitativa, por meio de medidas descritivas e cruzamentos, tabulando dados dos editais dos concursos, elaborando tabelas nas quais serão demonstrados os percentuais de abrangência dos editais, satisfação dos envolvidos (candidatos). Igualmente com as entrevistas, as quais serão analisadas a partir dos conceitos teóricos explícitos pelos autores elegidos neste trabalho.

### **3.4 Limitações.**

A presente pesquisa se limita a análise de teorias, dos documentos, editais, e publicações referentes a concursos públicos na área de Administração de empresa tanto para os atuais estudantes de Administração, quanto aos egressos de Administração de empresas.

Optou-se em delimitar a pesquisa para os concursos ofertados no âmbito e na esfera do Estado de Santa Catarina. Foram analisados editais ofertados por instituições públicas que atuam no estado, mesmo sendo em esferas federais e municipais em alguns dos casos analisados no trabalho.

## **CAPÍTULO IV – AS OPORTUNIDADES EM CONCURSOS PÚBLICOS PARA EGRESSOS EM ADMINISTRAÇÃO D EMPRESAS – (ANÁLISE DE DADOS)**

### **4. 1 A percepção dos egressos quanto aos desafios do concurso público – Perfil dos Entrevistados**

As fontes primárias utilizadas para esta pesquisa estão divididas em dois blocos de documentos, os quais foram a base. E neste capítulo procedemos a análise.

O primeiro bloco de documentos é formado pelas entrevistas que possibilitam verificar o perfil dos egressos do curso de Administração e seus posicionamentos a partir dos concursos públicos que realizaram. O segundo bloco, complementa o primeiro e trata da análise de editais de concursos públicos para egressos do curso de Administração.

#### *4.1.1 Perfil do administrador concursado (os entrevistados)*

Foram realizadas no total sete entrevistas, dessas todas ocorreram na região de Florianópolis. As entrevistas foram realizadas no período de seis de setembro a vinte e seis de setembro de 2018, mais ou menos um mês para realizá-las.

Ao se proceder a análise das entrevistas, considera-se importante mostrar alguns aspectos do perfil das pessoas que foram entrevistadas, para poder realizar esta análise de maneira contextualizada e situando quem são os sujeitos que contribuíram para esta pesquisa. A partir do perfil dos entrevistados é possível perceber alguns aspectos relevantes para a análise das entrevistas, como por exemplo: o local das entrevistas, as datas, a média de idades dos entrevistados, entre outros.

As entrevistas foram realizadas com sete (07) pessoas. Duas pessoas são do gênero masculino e cinco do gênero feminino. A idade de todos os entrevistados está em uma média de idade de 33 anos e todos são funcionários públicos e prestaram concursos públicos para os empregos e funções que ocupam.

Em relação à formação, todos são egressos do Curso de Administração em nível superior e alguns possuem pós-graduação.

### Quadro 03 – Idade e local de trabalho dos entrevistados

Entrevistados	Idade	Onde Trabalham
A	26	Tribunal da Justiça - TJ
B	28	UFSC
C	41	UFSC - PPGA
D	33	UFSC - CED
E	44	UFSC - CCA
F	31	UFSC - CCA
G	27	UFSC - CTC

Fonte: Elaborada pelo autor

Nos seus locais de trabalho (órgãos Públicos), atuam como administradores de profissão, assistente e técnico, em um tempo maior que dois anos. A maioria possui experiências profissionais anteriores, tanto na iniciativa privada, quanto no setor público.

No que se refere à conclusão de curso, os entrevistados que concluíram mais cedo o curso, foi nos anos de 1998 e 2007. Os demais entrevistados concluíram na segunda década do novo milênio, sendo no período de 2011 a 2015. São todos egressos do Curso de Administração, quatro são do curso da Universidade Federal de Santa Catarina/UFSC e três se formaram em diferentes estados do Brasil, um no Rio Grande do Sul, um em São Paulo e um em Minas Gerais.

#### 4.1.2 Percepção dos egressos sobre o concurso público

Nas entrevistas, uma das perguntas versa sobre a avaliação do curso de Administração e tinha por objetivo identificar nos entrevistados como eles avaliaram seu curso. Dentro das mais variadas respostas foi possível elencar aspectos relevantes a esse trabalho e que possibilitarão uma análise que contempla os objetivos desta pesquisa.

As respostas dos entrevistados demonstraram que o curso de Administração propicia uma **visão geral do mundo empresarial**, abordando questões temáticas voltadas para empresas privadas que vão desde a parte operacional até a alta gerência de uma organização. De modo geral, pelas respostas dos entrevistados, os cursos que frequentaram abordam os fatores de uma empresa no que se referem a recursos humanos, recursos financeiros, a parte operacional e gerenciamento.

Se evidencia também que o curso de Administração **é teórico e pouco prático**, pois aborda muitas teorias e deixa de lado as práticas. Entende-se que as possibilidades práticas do



curso decorrem mais por meio da iniciativa e autonomia do acadêmico, que pode buscar estágios nas empresas privadas e / ou públicas, participar das atléticas ou, da Ação Junior, equipes de estudos logísticos entre outros. Essas alternativas são ofertadas pelos cursos, porém de forma opcional e não obrigatória, ficando assim, ao critério do estudante de participar ou não, desses programas que são chamados de extensão.

Além de todas as áreas administrativas, o curso aborda outras áreas que complementam a perspectiva e a formação do acadêmico, possibilitando uma visão mais ampla e contextualizada ao futuro profissional na área. No currículo do curso estas áreas se apresentam como módulos, como por exemplo, Administração de recursos humanos 1 e 2. No entanto, para os entrevistados a crítica está na ênfase dessas áreas e como são tratadas no contexto do currículo. Para eles não há um ensino especializado nessas áreas, para conseguir mais detalhes a respeito das disciplinas. Isso faz com que o acadêmico tenha que complementar sua formação com disciplinas optativas que são poucas para suprir essas necessidades. Segundo o entrevistado B: “O curso ajuda o aluno a ter uma visão mais holística dos processos, porém muitas vezes, superficial”. (ENTREVISTADO B, 2018).

No que se refere ao mercado de trabalho, segundo os entrevistados, o curso possibilita um **entendimento da Administração e para fins práticos** preparando para o mercado, no entanto não para a pesquisa ou tampouco para concursos públicos. Consideram ainda, que o curso tem bastante ênfase para o empreendedorismo. No decorrer do curso existem disciplinas que ensinam a empreender, a ter uma empresa e como geri-la, sendo esse um dos focos principais da Administração.

Para os entrevistados que já estão em suas carreiras consolidadas, muito do que eles aprenderam na Universidade ajudou-os em suas carreiras, pelo ponto de vista da informação, pelo crescimento profissional e pessoal como um todo, e não para aspectos técnicos. Para alguns, as funções que eles exercem no trabalho não foram vistas na faculdade e sim na vivência profissional, ligados a fatores humanos e às relações sociais e humanas.

**O mercado exige cada vez mais qualificação** em todas as áreas do conhecimento e hoje para o egresso em Administração é um pouco difícil de se colocar no mercado de trabalho. Torna-se ainda mais complicado para quem tem pouca experiência de trabalho, fato este que faz o egresso buscar empregos que não são de sua área e muitas vezes em um nível inferior, sendo assim, só ingressando em sua área de trabalho, de sua área específica, anos depois de sua conclusão no curso. Existem também aqueles que não veem outra maneira, a não ser, estudar para concursos ou para cursos de especialização e assim se qualificar ainda

mais e adquirir empregabilidade, para depois de aproximadamente dois anos começar suas carreiras.

Portanto de acordo com os entrevistados o curso de Administração é um curso bastante abrangente, porém ainda muito teórico e que não reflete muito a rotina e o cotidiano real do administrador. Mesmo assim, por unanimidade, os sete entrevistados avaliaram o curso com alto nível de exigência e com conceito bom.

Em outra pergunta, o objetivo era de identificar como que foi a preparação dos entrevistados para os concursos. E quando se fala em **preparação para concursos** muitos pensam em cursinhos preparatórios e foi isso que a grande maioria dos entrevistados fizeram, apesar do conhecimento adquirido na Universidade. O curso superior em Administração, muitas vezes não é suficiente para conseguir uma boa classificação ou possível aprovação em concursos públicos, especialmente porque muitos deles são bastante concorridos.

Os entrevistados afirmam que fizeram cursinhos e se prepararam estudando um ou dois turnos por dia, muitas vezes aliando trabalho e estudo. Quanto aos cursinhos, são poucos preparatórios especificamente para concursos, mas os que tem disponíveis acabam sendo bastante efetivos no que se refere a aprovação do aluno e assim obtém notoriedade na região de Florianópolis.

A expectativa de egressos do curso de Administração é de que este prepara a pessoa para concorrer aos concursos públicos na área. Se constata inclusive que os conteúdos exigidos nos editais condizem com o que as disciplinas dos cursos propõem. No entanto, não é suficiente, pois assim como a prática só se adquire no enfrentamento da função em um emprego / trabalho, a disputa nos concursos também possui “macetes” que não são ensinados e apreendidos na universidade.

Isso ficou evidente na resposta do entrevistado C: “Eu julgava que bastava o curso de graduação para passar nos concursos públicos, achava que só a graduação bastava para fazer o concurso, mas foi um grande erro meu, o curso não te prepara para concurso público, as disciplinas vão além daquelas que você aprende na graduação”. (ENTREVISTADO C, 2018).

A afirmação do entrevistado C denota que o objetivo principal do curso de Administração, assim como outros cursos de nível superior não é apenas preparativo para concurso e sim uma das possibilidades. O curso superior proporciona conhecimentos que preparam a pessoa para, em última análise realizar aquilo que anseia.

Por outro lado, alguns egressos conseguem utilizar o que aprenderam na universidade para serem aprovados nos concursos e consideram que algumas disciplinas são fundamentais para tal. Destaca-se por exemplo, Teoria Geral da Administração. As pessoas

que fazem cursinho e não tem graduação, estranham essas matérias e acabam tendo dificuldades, pois nunca viram ou estudaram seus conteúdos. Ocorre o processo inverso. Assim acaba se tornando um diferencial para quem tem o curso e também se torna relevante para o concurso. Se percebe então, que neste aspecto, o cursinho é um complemento, uma ferramenta a mais para o administrador e não o contrário.

São muitos os fatores que fazem as pessoas que prestam concursos obterem o sucesso. Existem algumas que possuem mais facilidades cognitivas e por isso conseguem com poucas horas de estudo e dedicação serem aprovadas com maior facilidade. Há a percepção ainda, que não basta ir bem no curso de Administração para ir bem aos concursos. O índice de aproveitamento não representa sucesso nos concursos. Muitos se preparam estudando questões específicas de concursos, uma vez que as questões das provas avaliativas no curso de Administração são totalmente diferentes das provas de concurso.

O tempo médio de estudo dos entrevistados, de acordo com as respostas dos mesmos, varia aproximadamente de **um ano e meio a dois anos**. Muitos frequentavam cursinhos, outros estudaram sozinhos, buscaram questões e conteúdo específicos para estudarem, como por exemplo, a Língua Portuguesa. A disciplina de Língua Portuguesa muitas vezes não é vista na graduação de Administração, no entanto é muito exigida em concursos, ficando então para os cursinhos direcionarem os conhecimentos para esta área relacionando com as questões dos concursos.

Devido à importância do concurso público, com a estabilidade e a segurança que as carreiras públicas oferecem, muitos dos entrevistados acabaram pedindo **demissão** de seus empregos para se prepararem melhor para os seus concursos. Estes entrevistados fizeram um planejamento financeiro que possibilitassem parar de trabalhar para somente estudar para os concursos e não precisar conciliar as duas coisas na rotina diária.

Enfim, observa-se que se aliando o curso de Administração, a preparação por meio de cursinho, ou com estudo autônomo, as pessoas que prestam concursos adquirem experiência nesse modelo de avaliação e /ou prova. De tanto se prepararem, não só os entrevistados, mas todos que prestam concursos, acabam se classificando de vez e consequentemente aprovando nos concursos. Isso facilita sobremaneira a escolha da carreira e da profissão desejada, pois alia seus conhecimentos e aquilo pelo qual se preparou e dispensou energia com seus anseios de remuneração, de realização e de projeto de vida.

#### 4.1.3 Desafios do Concurso Público para o egresso do curso de Administração

Na entrevista se tinha o intuito de saber dos entrevistados quais competências devem ser desenvolvidas para os concursos e para carreiras públicas e aí perceber que desafios estão presentes neste processo de concurso e carreira pública. As respostas das entrevistas citaram algumas competências essenciais para conseguir aprovação nos concursos e outras para a carreira pública, ou seja, as competências desenvolvidas para o cotidiano do trabalho e suas adversidades.

Dentro das competências citadas para o concurso foi à **persistência**: “Quem permanece na batalha e mantém constância nos estudos acaba passando”. (ENTREVISTADO A, 2018). Chega um momento em que de tanto estudar, de tanto persistir em uma prova ou concurso, o candidato acaba sendo aprovado. Também de acordo com o entrevistado C:

Quando você começa a estudar para o concurso você entra numa fila e aqueles que vão sendo aprovados, são aqueles que já estão a mais tempo nessa fila porque eles não desistiram, então eles estão sempre se preparando, numa preparação constante, então quanto mais tempo você fica ali estudando mais próximo da classificação você vai ficando. (ENTREVISTADO C, 2018).

A persistência acompanhada de foco, de acordo com os entrevistados, se obtém o sucesso almejado no concurso.

Outro fator importante é a **motivação**, tanto para realizar o concurso, quanto na carreira pública, pois é determinante para aqueles que entram em uma carreira em nível médio e possui, por exemplo, nível superior. A pessoa não deve se acomodar e necessita buscar sempre concursos em níveis superiores, uma vez que, a maioria das pessoas acaba passando primeiro nos concursos de nível médio. Segundo o entrevistado B: “Quando não há comprometimento com o serviço público, a estabilidade pode acabar sendo um entrave para a exoneração de funcionários não produtivos, causando um inchaço no setor e onerosas folhas de pagamento, quando há candidatos que seriam melhores funcionários”. (ENTREVISTADO B, 2018).

O **autoconhecimento** e a **disciplina**, também são competências importantes para a pessoa que presta concursos, pois deve saber o que quer fazer e o que ela almeja para sua carreira. Assim, a pessoa conhecerá a área e o cargo direcionando os seus estudos de modo específico. Uma vez feito o planejamento, a **disciplina** atua como um catalisador do processo, mantendo a disciplina, segundo os entrevistados, a pessoa poderá em sua carreira se

desenvolver profissionalmente e almejar uma ascensão, ou possíveis outros cargos em níveis mais altos.

Para a carreira pública um dos principais fatores é a educação. De acordo com os entrevistados, a **educação** é importante no meio público, pois o trabalho é sempre no sentido coletivo. O contato com pessoas exige características de relações interpessoais de **cordialidade, atenção, respeito e resiliência**, além de entender que as pessoas têm suas diferenças. Diferente da iniciativa privada que as vezes a pessoa tem mais liberdade para se portar e conviver. No setor público é preciso adotar uma postura adequada e andar conforme as regras de conduta estabelecidas em estatutos de servidores.

Igualmente à **educação**, o servidor público necessita exercer a **paciência** e a **tolerância** para que as pessoas não tenham problemas com *estresse*. No meio público, todo dia se entra em contato com pessoas e as vezes, elas não vão estar num bom dia. Nesse sentido, é preciso identificar e buscar alternativas para contornar uma situação que não é desejada para o setor e / ou para a pessoa e assim trabalhar com harmonia e sinergia.

Outro fator apontado pelos entrevistados é a **ética**. No setor público, a ética é fundamental para não se corromper e como consequência disso, não incorrer em um processo administrativo e vir a ser exonerado ou até mesmo preso. Segundo MATIAS, (2009, p.91): ética, num sentido amplo, pode ser entendida como o estudo dos juízos de valores que dizem respeito à conduta humana suscetível de qualificação do ponto de vista do bem e do mal, seja relativamente a determinada sociedade, seja de modo absoluto. (MATIAS, 2009).

A falta de ética pode comprometer a sobrevivência das organizações tanto públicas, quanto privadas. A capacidade para governar as instituições, reconhecendo os problemas e discutindo o que deve ser feito para solucioná-los, representa sinal de maturidade e assim deve ser feito para promover a ética nas organizações. (MATIAS, 2009).

O senso de liderança e autonomia foram outros aspectos citados pelos entrevistados. Em determinados cargos públicos, os serviços não são tão burocráticos, são mais dinâmicos e algumas pessoas, exercem um perfil de **liderança**, fazendo a intermediação e a comunicação entre os setores. O servidor público estabelece também pontes entre unidades externas e internas em algumas organizações. Em relação a **autonomia**, o recém aprovado no concurso acaba tendo que exercê-la, pois muitas vezes não tem um manual a ser seguido. Segundo o entrevistado G:

No serviço público você tem que correr atrás das coisas porque, basicamente, não tem manual, você chega nos lugares, você tem que se virar, numa Universidade, por exemplo, eu entrei num lugar que não tinha nada registrado, eu só fazia, então fui

falando com outras pessoas que faziam coisas similares em outros departamentos e aí que você vai se encontrando. (ENTREVISTADO G, 2018).

O relato do entrevistado G demonstra que na maioria das vezes, a pessoa realiza o concurso e não tem clareza da função e do trabalho que irá exercer, o que exige **iniciativa, autonomia e liderança**.

**Quadro 04: Competências**

<b>Concursos</b>	<b>Carreira Pública</b>
Persistência	Educação
Foco	Respeito
Motivação	Ética
Auto Conhecimento	Resiliência
Disciplina	Paciência
Liderança	Tolerância
Autonomia	Atenção

Fonte: Elaborado pelo autor.

Com intuito de saber quantos concursos realizou e quais antes da efetivação, foi também evocado uma pergunta a respeito, especialmente para conhecer quantos concursos os egressos realizaram, quais foram aprovados, quais não foram aprovados, quais concursos tiveram maior dificuldade, entre outros pontos.

A maioria dos entrevistados respondeu que realizaram em média de **15 a 20 concursos**, muitos foram aprovados e até convocados, mas não se acomodaram e mesmo efetivados continuaram a fazer concursos. Alguns estudaram para diversos concursos e depois que foram aprovados optaram pelo melhor que se adequasse a necessidades dos entrevistados. Outros entrevistados fizeram poucos concursos, por experiência mesmo e se dedicaram para passar naquele que almejavam.

Em alguns concursos existe uma demora para a convocação dos aprovados e que pode durar mais de três anos. Os entrevistados relatam que por eles terem realizado muitos concursos, foram recebendo as convocações, porém não aderindo, pois, as vezes a questão da localização influencia. A convocação é em lugares distantes de seus domicílios e famílias, o que fazem o candidato acabar optando por outros concursos. Há casos em que os lugares onde

há vaga, as cidades não suprem as necessidades dos candidatos no que se refere a saúde, a escola para os filhos.

Muitos dos entrevistados almejavam concursos específicos e então faziam concursos menos exigentes, com maior facilidade de aprovação e assim se efetivaram até ocorrer a convocação do concurso com maior concorrência, mas almejado pelo entrevistado para começar carreira. Outros acabaram abrindo mão de alguns concursos porque estavam satisfeitos e se identificaram com o cargo atual, não prestando mais concursos.

Os diversos concursos realizados por um mesmo entrevistado se deve aos benefícios tanto salariais, quanto de localização, carreira e status da instituição para os ideais desejados. Este aspecto está presente na sequência, resultado de outra pergunta.

O objetivo era identificar quais as verdadeiras motivações, os desejos, as vontades dos entrevistados por optarem por um serviço público: o que levou optar pelo serviço público? Entre as respostas, um dos tópicos abordados foram o **incentivo da família**. Alguns familiares dos entrevistados tinham experiência no setor público e observaram segurança financeira, o tempo para a família. Os familiares influenciaram positivamente os entrevistados para que escolhessem esse caminho, que deveriam seguir e fazer de suas carreiras para as suas vidas, o que os familiares já haviam experimentado e obtido sucesso.

Outro tópico abordado é o interesse no **regime de trabalho do Estado**, em suas esferas. Muitas pessoas não tem o interesse em trabalhar na iniciativa privada. O interesse de serviço público é visando um trabalho mais voltado em prol do interesse coletivo e não de um pequeno grupo como acontece no setor privado.

Muitos tiveram **experiências frustrantes na iniciativa privada** que causaram certo arrependimento, alegam que existia a possibilidade de demissão, a dúvida se o pagamento saísse ao final do mês, fatores que provocaram decepção com as empresas privadas. O método de condução do pessoal não condizia com a imagem que a empresa passava para a sociedade, como é evidenciado pela resposta do ENTREVISTADO G: “Não é muito legal, muitas empresas grandes tem um discurso bem bacana sobre o pessoal, mas na prática não é bem assim, eles demitem um setor inteiro se esse não for produtivo”. (ENTREVISTADO G, 2018).

A constatação do ENTREVISTADO G não significa que no setor público não há exigências, mas o risco da perda do emprego e prejuízos pessoais são mais difíceis de ocorrer. Outra situação é o caso de um trabalhador se dedicar a vida inteira para um trabalho e de uma hora para outra é demitido sem uma causa plausível para isso, apenas para atender a necessidade da empresa em conter as despesas, ou manejo de pessoal. Segundo o

ENTREVISTADO E, relata que: “Conheci uma pessoa que faltava cinco anos pra se aposentar e ela foi demitida com quase cinquenta anos e aí teve que começar a procurar emprego, eu pensei, eu estava com quase quarenta anos, e tem que procurar emprego, então não queria isso pra mim”. (ENTREVISTADO E, 2018).

Outro fator bastante comentado nas entrevistas foi a questão da **estabilidade** financeira, não apenas a estabilidade de permanência no emprego. Alguns não conseguem lidar com as oscilações da iniciativa privada. No serviço público as pessoas têm a satisfação de se programarem no que se refere a estabilidade financeira também, sobre a questão de salários e férias também entre outras coisas.

De acordo com Di Pietro (2009, p. 591):

Estabilidade é a garantia de permanência no serviço público assegurada, após dois anos de exercício, ao servidor nomeado por concurso, que somente pode perder o cargo em virtude de sentença judicial transitada em julgado ou mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa.

Paradoxalmente, há outro ponto de vista a respeito do serviço público, que é o fato de que existe uma **insatisfação nos atuais cargos públicos**. Segundo os entrevistados, as vezes chega a um ponto no serviço público que as atividades não são mais atrativas. Em certas organizações, as atividades são muito morosas e o crescimento é muito lento, ou as vezes chega a um patamar que você não consegue mais evoluir em determinado cargo, com isso, faz com que o servidor opte para uma nova carreira pública, a pessoa vai optar por fazer mais um concurso em busca de novas oportunidades e opções.

Sendo assim, muitos dos entrevistados optam pelo serviço público, pois querem ter **qualidade de vida**, querem levar uma vida mais tranquila e sem muitas preocupações e estresse, sobretudo buscam uma segurança financeira, diante das incertezas políticas e crise econômica, e tem também aqueles que sempre acreditaram que suas aptidões profissionais desde à Universidade eram voltadas para o meio público, foram se encontrando profissionalmente na Universidade e viram que era isso o que queriam.

Saber o que o serviço público traz de benefícios, o que ele ajuda em suas vidas e na vida dos outros e quais são as possibilidades também pode ser considerado um desafio e constou como um dos pontos perguntados aos entrevistados.

Na visão deles, o concurso possibilita uma **remuneração justa**, sob o aspecto de que uma pessoa que se forma em nível superior não consegue pagar um aluguel ou até mesmo ter um carro “popular”. O que acontece que quando se é funcionário em muitas empresas onde a



remuneração é pequena, as pessoas muitas vezes precisam continuar morando com os pais, ou dividindo aluguel para poder suprir as despesas que não são baratas.

Há o pensamento que um dos benefícios em se trabalhar no setor público é poder **fazer algo pelo país**, não trabalhar só para os seus próprios interesses, e sim, para o benefício e interesse coletivo. Saber que as horas de trabalho realizado tem efeito na vida de outras pessoas, saber também que pode ajudar as outras pessoas e assim contribuir para a sociedade, ainda que muitas vezes de forma indireta.

Outro benefício que o trabalho público traz são as diversas oportunidades. Em alguns serviços públicos, nas instituições, o servidor pode **estar sempre aprendendo**, adquirindo novos conhecimentos. Em um ambiente universitário, por exemplo, existe o incentivo para estudar, buscar especialização. As pessoas acabam construindo uma **rede de relacionamentos** cada vez maior, o que é muito importante para a vida pessoal e profissional do indivíduo.

Outro aspecto importante é a questão da **qualidade de vida**, o resultado de muitos concursos proporciona jornadas de trabalho concentrado em seis (06) horas diretas, portanto em meio período, o que possibilita para o concursado, mais tempo no dia para o indivíduo se dedicar a afazeres pessoais. Isso representa grande benefício, pois, segundo os entrevistados, eles podem cuidar da saúde praticando exercícios físicos, tem um turno para fazer o que gostam de fazer, diminuindo o estresse.

As pessoas narram que se **sentem muito satisfeitas** de estarem no serviço público. Os entrevistados alegam que o **clima organizacional é muito bom**, o ambiente de trabalho é agradável. Existem trabalhos dinâmicos e também há burocracia, mas que de modo geral, o trabalho não é maçante e as pessoas conseguem se programar em suas rotinas. No geral se sentem gratos de estarem no serviço público.

Em relação as expectativas dos entrevistados para os concursos, quais eram os seus propósitos, o que os entrevistados almejavam com o ingresso no setor público, e se pode perceber que de acordo com as respostas as expectativas eram muitas.

**Fazer a diferença** na função e no setor pelo qual realizou o concurso se mostrou evidente nas respostas. De modo geral buscavam, por meio do concurso, de contribuir com seu trabalho, para um desenvolvimento coletivo, de serem reconhecidos pelo seu esforço como um todo.

Alguns responderam que tinham a ideia de **não parar de estudar**, tinham a expectativa que houvesse um reconhecimento e que o serviço público proporcionasse opções para continuar estudando e assim adquirem maior conhecimento. Além disso, nem sempre as

pessoas trabalham em um só setor, então a mudança de setores também pode ser considerada um fator de aprendizado contínuo.

Muitos têm um perfil conservador, preferem não arriscar. Muitos buscavam a questão da estabilidade já citada, a segurança que o serviço público proporciona no que se refere a riscos de demissões e atitudes inesperadas de seus gestores, uma vez que na iniciativa privada por uma questão de custos ou interesses duvidosos dos gestores há a possibilidade de ser demitido. É evidente que não pode generalizar, os argumentos acima se referem a fatores específicos no que pode vir a acontecer.

Há aqueles que trabalham melhor quando tem uma chefia, quando existem regras e procedimentos para seguir como é o caso dos serviços públicos. Existe o argumento também nas respostas que as pessoas sabem antes de ingressar no serviço público, que em todos os lugares há problemas para serem resolvidos. Não há aquela ilusão que o trabalho é perfeito. Todos os lugares onde tem pessoas existe problemas, é intrínseco ao ser humano a resolução de conflitos no trabalho, mas o ambiente favorece a resolução deles, pois segundo os entrevistados o ambiente público é muito agradável de se trabalhar.

A respeito de que a realidade condiz com as expectativas, as respostas foram difusas, algumas vezes sim outras não. É possível perceber situações e propor soluções, mas a **velocidade da mudança é muito lenta**. É possível a diferenciação, mas o sistema é muito engessado, o que dificulta um pouco esse fator.

Alguns tinham a expectativa de ter um trabalho mais leve, mais tranquilo, mas chegaram a conclusão que não é bem assim. Tanto o trabalho público, quanto o trabalho privado exigem esforços das pessoas.

Um dos problemas e que pode ser considerado desafio, que acontece nos serviços públicos é a **acumulação de tarefas**, para compensar o trabalho que não é feito por alguns servidores, ocorre a sobrecarga de outros. Alguns servidores públicos, na ciência de que possuem estabilidade garantida, acabam se acomodando e não fazendo o seu trabalho. Isso é uma coisa que acontece, o que não é visto com muita frequência no setor privado.

A realidade **varia de setor para setor**. Alguns setores não tem a visão da valorização do servidor, de oferecer oportunidades para se aprimorarem ou até mesmo de liberar o indivíduo para a continuidade e aperfeiçoamento dos estudos. Há setores em instituições públicas que são muitos problemáticos, porque a estabilidade e a carreira produzem possuem chefias e pessoas com vícios de relacionamentos interpessoais problemáticos, o que torna muitas vezes o trabalho desagradável. As relações pessoais as vezes podem atrapalhar uma condução saudável do trabalho, que pode agravar e acarretando

um problema de saúde e conseqüentemente o afastamento do servidor de seu local de trabalho.

Ao mesmo tempo em que o serviço público impõe ao servidor regras, com legislação específica, regimento interno, o trabalho realizado com pessoas, sempre há flexibilização dos processos. Embora muitas vezes o trabalho se apresenta de forma regrada, o que pode assustar o servidor que recém ingressa na carreira, há sempre alguém disposto a ajudar, a orientar a seguir com seu trabalho.

Muitas vezes, o concursado entra no serviço público com muita vontade de fazer as coisas acontecerem e ter uma certa autonomia. No entanto, no serviço público não é simples assim. As mudanças e melhorias ocorrem de acordo com uma decisão coletiva. As mudanças acontecem de acordo com um interesse coletivo.

Finalizando as perguntas realizadas, tratou-se de que: se você fosse mudar de trabalho optaria pelo concurso público e porquê? A intenção era perceber que quem entra numa carreira pública dificilmente almeja outras profissões que não sejam no meio público, e percebe-se nas repostas os motivos para não mudarem de trabalho.

Os entrevistados, mesmo estando em um cargo bom, planejam concursos futuros, o que se pode concluir diante desse fato, é que as pessoas mudariam se fosse para **um concurso que oferecesse um cargo maior**. É possível perceber que não há uma acomodação com o atual serviço e que não sairiam da Administração pública.

Segundo o ENTREVISTADO A: “ Eu sinto como se tivesse me capacitado e especializado em algo que fica restrito a Administração pública. Se eu quisesse sair agora, teria que começar uma carreira do zero.” (ENTREVISTADO A, 2018).

Há percepção que os entrevistados se adaptaram bem, segundo suas próprias alegações. Consideram a carreira pública melhor que a carreira privada e pesa as questões como segurança, estabilidade de permanência e financeira, ou seja, também não optariam por um trabalho que não fosse o serviço público.

Há ainda aqueles que optariam por sair do serviço público se fosse para abrir um **empreendimento próprio** ou associar ambas as atividades. Diante dessas motivações fica claro que a carreira pública e os concursos são bem atrativos para um egresso de um curso superior, tanto do curso de Administração, quanto para os outros cursos existentes, para iniciar no trabalho e empreender uma carreira profissional.

Sendo assim diante desse análise das entrevistas é possível identificar a percepção dos egressos quanto aos desafios do concurso público e as diversas oportunidades evidenciadas no decorrer da análise. De acordo com os entrevistados, apesar das realidades

percebidas pelos servidores, as expectativas se superaram, as pessoas gostam do que fazem e gostam do seu trabalho, se sentem satisfeitos com o seu papel na sociedade.

#### **4.2 Os editais – características e finalidades**

Os concursos públicos são eventos construídos para provimento de vagas, especialmente nas empresas públicas e no serviço público das três esferas: municipal, estadual e federal para a Administração direta e indireta. Esses eventos se constituem a partir da publicação de edital, que hoje ocorrem via internet (em sites), das próprias empresas e instituições, e, em veículos de comunicação escrita (jornais).

O edital constitui a primeira parte a empregabilidade e para se alcançar uma carreira profissional como servidor público. O edital constitui a lei para o concurso e por isso, nele deve constar todos os pontos e aspectos que dizem respeito ao pleito de um determinado cargo e / ou função. No edital deve estar previsto inclusive, o fórum em que serão resolvidas judicialmente questões não previstas e que podem ser evocados no decorrer do processo.

Via de regra não há restrições de participação para os concursos, pois ao se tornar público, conforme a Constituição e legislação trabalhista, é aberto a qualquer cidadão. Porém, são os editais que determinam a meta, o público, a finalidade a que se destina.

Conforme a Quadro 01, exposta no Capítulo III – Metodologia, os editais pesquisados se referem ao período de 2017 a 2018, foram pesquisados ao todo, doze editais, sendo 01 municipal, 03 federais e 08 estaduais.

##### *4.2.1 Os requisitos das vagas nos editais para o administrador*

Um dos primeiros pontos abordados nos editais são os requisitos da vaga, o que já limita ao público que se destina. Segundo Alexandrino (2013) são válidas, com base no princípio da razoabilidade, exigências que atentam ao princípio da isonomia, como os que limitam o acesso aos cargos em razão da idade, sexo, categoria profissional, aptidão física e mental, entre outros requisitos.

Por exemplo, os requisitos de idade se justificam pelas atribuições do cargo a ser preenchido, no caso de ser um cargo que exige escolaridade com nível superior. Quando por exemplo, se um cargo como datilógrafo exige exercício indiferentemente de pessoas do sexo masculino e não para o sexo feminino, a discriminação nesse quesito é indevida, mas se, por exemplo, a Administração exigir pessoas do sexo feminino para ocupar cargo de datilógrafo numa penitenciária feminina, a exigência não será discriminatória (ALEXANDRINO, 2013).

Em relação aos editais pesquisados os requisitos específicos, objetivo, para o cargo referido é o diploma devidamente registrado de conclusão de curso superior em nível de graduação, em qualquer curso, ou no curso de Administração, fornecido por instituição de ensino superior reconhecida pelo Ministério da Educação.

Os requisitos subjetivos básicos para investidura nos cargos são os seguintes:

- idade mínima de dezoito anos;
- comprovante de nacionalidade brasileira ou portuguesa e, no caso de nacionalidade portuguesa, estar amparado pelo estatuto de igualdade entre brasileiros e portugueses, com reconhecimento do gozo dos direitos políticos, nos termos do § 1º do art. 12 da Constituição Federal;
- Gozo dos direitos civis e políticos;
- Certificado de quitação militar (sexo masculino);
- Quitação com as obrigações eleitorais;
- Aptidão física e mental;
- Cumprimento das normas dos editais;
- Ter sido aprovado em concurso público;
- Comprovar nível de escolaridade exigido para o cargo (diploma de ensino superior);
- Estar inscrito regularmente no cadastro de pessoa física/CPF;
- Declaração de bens, valores e renda;
- Declaração de inexistência de acumulação de cargo público;
- Ficha de antecedentes criminais, fornecida pelas varas criminais das justiças estadual e federal, das comarcas em que tenha residido nos últimos 05 (cinco) anos (original); que seja expedida, no máximo, há seis meses.

### **Requisitos menos comuns**

O candidato deverá declarar, na solicitação de inscrição, que tem ciência e aceita que, caso aprovado, deverá entregar os documentos comprobatórios dos requisitos exigidos para o cargo por ocasião da posse:

- Possuir carteira nacional de habilitação (categoria mínima “B”);
- Comprovante do número de PIS ou PASEP: cartão de PIS/PASEP (original e fotocópia);

- Certidão de casamento e de nascimento dos filhos, sendo o nomeado casado ou se tiver filhos (original e fotocópia);
- Não estar percebendo benefício do INSS;
- Comprovar conduta ilibada e bons antecedentes criminais;
- Número de conta corrente individual no Banco do Brasil (fotocópia de comprovante ou declaração do Banco do Brasil);
- Não estar incompatibilizado para nova investidura em cargo público federal, nos termos dispostos no artigo 137 da Lei 8.112/90;
- Não registrar sentença penal condenatória transitada em julgado;
- Comprovante de Registro no respectivo Conselho, para os cargos que assim exigirem.
- Possuir registro no respectivo órgão fiscalizador do exercício profissional, em relação aos cargos e cursos que o exigem; e
- Declaração de não ter sofrido, no exercício de função pública, as penalidades previstas no artigo 137 e seu parágrafo único da Lei Estadual nº 6.745/85; l)
- Não ter sofrido, quando no exercício de cargo, função ou emprego público, demissão a bem do serviço público ou por justa causa, fato a ser comprovado, no ato de admissão, por meio da assinatura de regular termo de declaração.

Os requisitos previstos nos editais sempre dizem respeito aos cargos para os quais o concurso prevê. Em algumas instituições os requisitos são mais fechados e exigentes, do ponto de vista, principalmente da importância do cargo para a instituição e para o compromisso social a que se destina a vaga.

Há editais em que os requisitos são mais abertos e oportunizam um número maior de profissionais e requisitos de formação. Por exemplo, especificam a vaga, o cargo, mas a formação poderá ser em cursos de áreas afim, tais como Economia, Administração, Ciências Contábeis e Direito, e /ou pós-graduação em um desses cursos.

#### *4.2.2 Remuneração e benefícios ofertados pelos editais*

De acordo com Di Pietro, (2009). Fala-se em remuneração ou vencimento para referir-se ao pagamento de servidores públicos pelas instituições públicas. Os vencimentos são constituídos por uma parte fixa estipulada em lei e outra parte pode variar de um servidor para outro, de acordo com as prestações de serviços, pela razão do tempo de serviço, ou por outras vantagens como adicionais, gratificações, indenizações entre outros (DI PIETRO, 2009).

Para algumas categorias de servidor público compreendem dois sistemas remuneratórios: o tradicional explicado que compreende uma parte fixa e outra variável chamada de remuneração ou vencimento e o outro constituído de uma parcela única que exclui vantagens pecuniárias variáveis chamadas de subsídio (DI PIETRO, 2009).

São contemplados com subsídios, membros dos três poderes, detentores de mandato eletivo, membros do ministério público, integrantes da Advocacia geral da União, Procuradores do estado, defensores públicos, ministros do tribunal de contas da união e servidores públicos policiais (DI PIETRO, 2009).

Em relação ao teto, as remunerações e os subsídios não devem exceder aos dos Ministros do Supremo Tribunal Federal, aplicando como limite no âmbito municipal o salário do Prefeito, em relação ao Estado, do Governador no âmbito do poder executivo, dos deputados estaduais e federais no âmbito legislativo e dos desembargadores. O teto abrange tanto os que passaram para o regime remuneratório como os que passarem para o regime de subsídio (DI PIETRO, 2009).

Abaixo segue uma tabela com as remunerações determinadas nos editais pesquisados para os referidos cargos requeridos nos concursos públicos.

**Tabela 01 – Remuneração dos Editais**

Instituição Ofertante de Concurso Público	Remuneração
JUCESC	R\$ 6.753,50
Tribunal Regional do Trabalho (TRT)	R\$ 10.461,90
Agente da Polícia Civil	R\$ 3.842,20
Escrivão da Polícia Civil	R\$ 5.317,94
Tribunal Regional Federal	R\$ 10.461,90
IGP – Instituto Geral de Perícias	R\$ 15.820,84
CELESC	R\$ 4.635,60
TJ/SC – Tribunal da Justiça	R\$ 6.153,63
IPHAN	R\$ 5.035,29
Polícia Federal	R\$ 11.983,26
Secretaria do Estado da Fazenda	R\$ 22.853,33
CIS / AMOSC	R\$ 3.111,29

Fonte: Elaborada pelo autor

A média de remuneração dos cargos dos editais pesquisados é de R\$ 8.869,22 e possui um desvio padrão de R\$ 5.583,91. Nos editais pesquisados, pode se inferir que apresentaram uma média de salários muito alta e muito boa no que se refere a oportunidade para os egressos de ingressar numa carreira pública, uma vez que segundo sugestão do CFA /Conselho Federal de Administração, o salário médio do profissional de Administração no início da carreira é de R\$ 2.458,00.

A remuneração é um ponto considerável para a busca de concurso público, inclusive para a mudança de uma instituição pública para outra, conforme comprovado nas respostas dos entrevistados.

Constituem pontos da remuneração e benefícios: plano de cargos e carreiras, estabilidade e aposentadoria, os quais são caracterizados a seguir.

### **Plano de cargos / carreiras**

Hoje é instituído pelos entes federativos como União, Estados e Municípios planos de carreiras para os servidores de suas administrações diretas e indiretas. Consta como um dos pontos da remuneração no serviço público.

É exigido pelo legislador de cada ente federado que observe o grau de responsabilidade, a complexidade dos cargos de cada carreira, os requisitos para investidura, e as peculiaridades para fixar padrões de vencimentos e os demais componentes do sistema remuneratório. (ALEXANDRINO, 2013).

O plano de carreira possibilita que sejam estimuladas a redução de despesas, o aumento da produtividade nos diversos órgãos e entidades, promovem a profissionalização e o aperfeiçoamento do servidor público.

Nas instituições que há um responsável plano de cargos e/ ou carreira, ocorre menos ingerência política, conseqüentemente menos corrupção e corruptores. As carreiras possibilitam prestígio social e econômico.

### **Estabilidade**

A estabilidade tem a finalidade de assegurar aos servidores público permanência no serviço público desde que sejam cumpridas suas atribuições, a estabilidade possibilita aos servidores, resistir a influencias políticas, pressão de grupos econômicos no que se refere a



obtenção de privilégios, ou seja, evita que o servidor no seu exercício seja influenciado a atuar em desacordo com o interesse público (ALEXANDRINO, 2013).

A estabilidade serve também para a profissionalização dos quadros funcionais do serviço público, uma vez que, evita a cada mudança de governo a substituição dos servidores públicos. (ALEXANDRINO, 2013).

Os requisitos para aquisição de estabilidade são os concursos públicos, cargos públicos de provimento efetivo, ter três anos de exercício efetivo, aprovação de avaliação de desempenho, e para rompimento do vínculo do servidor já estável é necessário que aconteça sentença judicial, processo administrativo, insuficiência na avaliação de desempenho e excesso com despesas de pessoal. (ALEXANDRINO, 2013).

Após a consolidação do concursado no cargo, seu rompimento de vínculo, ou a perda da estabilidade, na legislação atual ocorre sempre se o servidor cometer um ato que afeta o bem comum, o bem público, a ele mesmo e a sociedade. Sempre há um processo de ordem administrativa e judicial com comprovação da falha.

## **Aposentaria**

A aposentadoria é um direito assegurado ao servidor público em casos de idade, tempo de exercício, invalidez. Apesar de ser um direito, na esfera pública pode ser considerada um benefício, pois em relação a iniciativa privada o regime previdenciário se diferencia no que se refere a regras para a organização e o funcionamento dos regimes próprios de previdência social dos servidores públicos da União, dos Estados e dos Municípios. (DI PIETRO, 2009).

Há três modalidades de aposentadoria segundo Di Pietro (2009), a aposentadoria por invalidez, a aposentadoria compulsória, e a aposentadoria voluntária. Aos servidores fica garantido o direito a essas aposentadorias, mas há variação do valor dos proventos conforme o regime previdenciário e os requisitos exigidos para o ganho dos benefícios.

Na modalidade por invalidez o aposentado recebe os proventos proporcionais ao tempo de contribuição, por qualquer outra coisa que não seja decorrente de acidente em serviço, moléstia ou doença profissional, contagiosa ou incurável, se vier o servidor a ser aposentado por uma das causas acima citado o aposentado além de ganhar proventos receberá adicionais referente a enfermidade adquirida. (DI PIETRO, 2009).

Na modalidade compulsória o servidor público federal, estadual ou municipal se aposenta sem exceção com proventos proporcionais ao tempo de contribuição com setenta anos de idade (DI PIETRO, 2009).

Na modalidade voluntária o aposentado tem que ter cumprido no mínimo dez anos de serviço público efetivo e cinco anos no cargo efetivo que se dará a aposentadoria. Se aposenta aos sessenta anos com trinta e cinco anos de contribuição se for homem o servidor e se mulher com cinquenta e cinco anos e trinta de contribuição (DI PIETRO, 2009).

A aposentadoria se apresenta como benefício também em termos de salário pós aposentadoria, pois há casos em que o(a) aposentado(a) terá o salário de aposentado por uma média de sua contribuição no serviço público e seu salário ao longo da carreira.

#### 4.2.3 Concorrência, especificidade e possibilidades dos Concursos Públicos

**Quadro 05 – Relação candidato / vaga**

Instituição Ofertante de Concurso Público	Relação candidato / Vaga
JUCESC	290 / 02
Tribunal Regional do Trabalho (TRT)	4334 / CR* <sup>1</sup>
Agente da Polícia Civil	7347 / 200
Escrivão da Polícia Civil	7171 / 194
Tribunal Regional Federal	34642 / CR* <sup>1</sup>
IGP – Instituto Geral de Perícias	63 / 09
CELESC	1390 / CR* <sup>1</sup>
TJ/SC – Tribunal da Justiça	1874 / CR* <sup>1</sup>
IPHAN	539 / 01
Polícia Federal	135 vagas* <sup>2</sup>
Secretaria do Estado da Fazenda	60 vagas* <sup>2</sup>
CIS / AMOSC	1 vaga* <sup>2</sup>

\*<sup>1</sup> CR: Cadastro Reserva.

\*<sup>2</sup> Este dado está diferenciado, pois os concursos ainda estão em andamento e não foi possível verificar a relação candidato vaga.

Fonte: Elaborada pelo autor

Nos editais dos concursos pesquisados, nem todos deixaram clara a relação candidato-vaga, como pode-se observar na tabela. Muitos deles inclusive o fizeram para Cadastro Reserva.

Observando o quadro 05, os números relacionados à candidatos-vaga, pode se concluir que em alguns concursos há maior concorrência. No entanto, não é apenas a relação numérica candidato-vaga que define a concorrência em um concurso público.

Alguns especialistas em concursos públicos afirmam que a maior concorrência que um candidato tem, é consigo mesmo. Observando as respostas dos entrevistados, isso foi possível verificar, pois não ficou evidente a preocupação destes com a concorrência. O concursante deve estar preparado para a vaga que está disponibilizada no edital. Esse preparo passa pela maturidade do candidato, a formação, o estudo individual, o foco. Isso tudo depende essencialmente de cada um. O que ocorre é que muitos candidatos não têm esses atributos e fazem o concurso para adquirir experiência, o nível de exigência da prova e para testar os limites. O que não chega a ser concorrência efetiva, pois não obterão aprovação.

Os entrevistados consideraram que fizeram alguns concursos como forma de preparação para outros que satisfizessem melhor seus anseios pessoais e profissionais.

A instituição que promove o concurso público, a concorrência é estabelecida pela nota de corte, que se trata da pontuação mínima exigida para que o candidato ao concurso atinja, inclusive determinada para aprovação para outras etapas. Nem sempre a nota de corte prevista no edital é a real, ao final do certame. Isso ocorre quando há muitos candidatos para poucas vagas e as notas são mais elevadas pelo número de aprovados e para o Cadastro Reserva. (ARAGÃO, 2017).

Os avaliadores de um concurso não podem modificar a nota de corte prevista no edital no momento da avaliação. Ela é determinada pelo número de candidatos aprovados e pelo escore de nota.

A concorrência não pode ser um obstáculo para o candidato a uma vaga no serviço ou instituição pública. No entanto, a concorrência é um dos elementos que eleva a qualidade do profissional nos estabelecimentos, nas instituições. A pessoa que melhor se prepara e se qualifica para preencher os requisitos da vaga, ou da função, sempre vai obter melhor resultado.

A especificidade do concurso diz respeito para que profissional a vaga está estabelecida no edital e que conhecimentos específicos são exigidos para realização do concurso. Em última análise é para que público o edital se destina.

Neste interim é que entra o objetivo principal da pesquisa, que é as oportunidades dos concursos públicos para os egressos do curso de Administração. Novamente observa-se a tabela e dos doze editais pesquisados, somente três colocam como requisito a formação em

Administração, que são: JUCESC, CELESC e TJ/SC. Os demais editais trazem como requisito “Qualquer curso de nível superior reconhecido pelo MEC”.

Alguns destes concursos do quadro 05 vão estabelecer a especificidade para o candidato na relação de conteúdos que serão exigidos nas provas e que condizem com a formação específica do egresso do curso de Administração conforme se verifica na tabela a seguir:

**Quadro 06: Especificidade do Concurso para o egresso de Administração**

Concurso	Formação exigida	Conteúdos específicos
JUCESC	Conclusão de Curso Superior, reconhecido pelo Ministério da Educação, em Ciências da Administração.	ADMINISTRAÇÃO GERAL 1 Funções de Administração: planejamento, organização, direção e controle. 2 Teorias da Liderança e da Participação. 3 Comportamento Organizacional. 4 Tomada de Decisão. 5 Comunicação Organizacional. 6 Motivação. 7 Avaliação e Compensação do Desempenho. 8 Papéis Organizacionais do Indivíduo. 9 Administração da Qualidade. 10 Administração de Recursos Humanos. 11 Autoridade. 12 Delegação. 13 Grupos e Equipes. 14 Cultura Organizacional. 15 Eficiência Organizacional. 16 Administração de Recursos Materiais. 17 Gestão de projetos. 17.1 Elaboração, análise e avaliação de projetos. 17.2 Principais características dos modelos de gestão de projetos. 17.3 Projetos e suas etapas. 18 Gestão de processos. 18.1 Conceitos da abordagem por processos. 18.2 Técnicas de mapeamento, análise e melhoria de processos. (Cópia do Edital na íntegra)
Tribunal Regional do Trabalho (TRT)	Portador de Diploma em Curso Superior, reconhecido pelo Ministério da Educação.	NOÇÕES DE DIREITO ADMINISTRATIVO: 1. Administração pública. 2. Administração Direta e Indireta; Lei nº 13.303 (Lei das Estatais). Poderes administrativos: poder hierárquico; poder disciplinar; poder regulamentar; poder de polícia. 3. Serviços Públicos: conceito e princípios. 4. Ato administrativo. 5. Licitações e contratos administrativos: Lei nº 8.666/93. Lei nº 10.520/2002. R.D.C. – Regime Diferenciado de Contratação. Características do contrato administrativo. Formalização e fiscalização do contrato. (...) ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: 1. Referencial básico de governança aplicável a órgãos e entidades da Administração pública (Tribunal de Contas da União, 2014). 2. Princípios básicos de governança no setor público (legitimidade, equidade, responsabilidade, eficiência, probidade, transparência e accountability). 3. Transparência na Administração Pública. 4. Ética na Administração Pública. 5. Guia de compras sustentáveis da Justiça do Trabalho. (cópia resumida do edital)
Agente da Polícia Civil	Portador de Diploma em Curso Superior, reconhecido pelo Ministério da Educação.	
Escrivão da Polícia Civil	Portador de Diploma em Curso Superior, reconhecido pelo	

	Ministério da Educação	
Tribunal Regional Federal	Portador de Diploma em Curso Superior, reconhecido pelo Ministério da Educação.	
IGP – Instituto Geral de Perícias	Nível superior completo em qualquer área de graduação reconhecida pelo MEC com duração de 4 anos.	
CELESC	Diploma, devidamente registrado, de conclusão de curso de graduação de nível superior em Administração, fornecido por instituição de ensino superior reconhecida pelo MEC.	Planejamento estratégico: importância, principais conceitos, principais escolas. Gestão Estratégica – Planejamento estratégico, cenários prospectivos e Inteligência Competitiva. Metodologias e etapas do planejamento estratégico. Formulação de um plano estratégico. Análise de cenários, modelo SWOT, modelo Porter, BSC Balance Scorecard. Administração de recursos humanos: estratégias de RH, relações com empregados, equipes, liderança, gerenciamento de desempenho, remuneração e benefícios, motivação, técnicas de treinamento; desenvolvimento de pessoas e carreiras, cultura organizacional, segurança do trabalho. Estratégia empresarial: estruturas organizacionais, planejamento estratégico empresarial, análise dos ambientes interno e externo. Processos de tomada de decisão. Sistemas de informação gerencial. Administração financeira e orçamentária: matemática financeira, valor do dinheiro no tempo e risco x retorno, estrutura e interpretação de balanços; análise de investimentos, alavancagem e endividamento, planejamento financeiro e orçamentário, Administração do capital de giro, fontes de financiamento em longo prazo. Administração da produção e materiais: planejamento e controle da produção, técnicas de gestão de qualidade. Gestão da cadeia de suprimentos (supply chain management), Administração de material, gestão de estoques. Gestão de Relacionamento com o Cliente – CRM (customer relationship management). Nova gestão pública, MEG, FNQ, governança, governabilidade Gestão de Riscos: princípios e diretrizes, classificação do risco, métricas, tratamentos e monitoramento dos riscos, norma ABNT NBR ISO 31000. Compliance: Código de Conduta Ética, Lei federal anticorrupção 12.846/2013, Lei de Improbidade Administrativa 8249/1992. Governança corporativa: Código das melhores práticas do IBGC, Lei Federal nº 13303/2016.
TJ/SC – Tribunal da Justiça	Diploma, devidamente registrado, de conclusão de curso de graduação de nível superior em Administração, fornecido por instituição de ensino superior reconhecida pelo MEC.	As funções administrativas – planejamento, organização, direção e controle. Gestão estratégica – (...) – ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA ADMINISTRAÇÃO ORÇAMENTÁRIA E FINANCEIRATRANSPARÊNCIA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA LEGISLAÇÃO (Cópia resumida do edital)
IPHAN	Diploma, devidamente registrado, de conclusão de curso de graduação de nível superior em Administração, fornecido por instituição de ensino superior reconhecida pelo MEC.	
Polícia Federal	Diploma, devidamente registrado, de conclusão de curso de graduação de nível superior em	

	qualquer área de formação, fornecido por instituição de ensino superior reconhecida pelo MEC.	
Secretaria do Estado da Fazenda	A escolaridade necessária para o ingresso no Nível I da carreira de Auditor Fiscal da Receita Estadual da Secretaria de Estado da Fazenda de Santa Catarina é curso superior em nível de graduação, em qualquer área, a ser comprovada no ato da posse com a apresentação de diploma devidamente registrado no Ministério da Educação.	
CIS / AMOSC	conclusão de curso de graduação de nível superior, fornecido por instituição de ensino superior reconhecida pelo MEC.	

Fonte: elaborada pelo autor

Denota-se pelo quadro que dois dos concursos que não exigem a especificidade do curso de Administração, o conteúdo de preparação para o concurso é mais extenso e abrangente que os que exigem a especificidade de nível superior em Administração de Empresas. De igual modo, as exigências do conteúdo condizem com a formação específica do curso de graduação.

O curso de graduação de Administração tem por objetivo “Formar o profissional administrador para atuar na micro, pequena e média empresa (pública ou privada) dotado de capacidade empreendedora, capacidade analítica para elaborar diagnósticos e propor mudanças, visão sistêmica e que conduza dentro da ética as empresas a atender as necessidades da sociedade”. Com especificidades em diferentes disciplinas que contemplam, de modo geral, aquilo que os editais exigem do egresso.

Ainda, por meio da tabela é possível perceber que a possibilidade de concurso público para o egresso do curso de Administração não se resume à especificidade de sua formação no curso propriamente dito. O fato de muitos dos editais exigir apenas a formação em nível superior de qualquer área amplia as possibilidades, mas por outro lado, aumenta a concorrência, uma vez que um requisito se torna difuso e não direto. Além de concorrer com colegas de formação, a concorrência se dará também com egressos de outros cursos e áreas.

Outro aspecto importante proporcionado pelo concurso público é o período de validade que muitas vezes é de dois anos, prorrogados para mais dois, para realizar a chamada dos aprovados. Ainda há o Cadastro Reserva, que se trata de uma lista de aprovados que ficam registrados conforme a pontuação de aprovação e vão sendo chamados em tempo indeterminado, ou até que finde a lista.

Com relação aos conteúdos exigidos nos concursos e o que está no currículo do curso de Administração pode-se notar que os concursos estabelecem para estudo e conhecimento de conteúdos relacionados a alguns pontos em comum entre si: Administração pública, Direito Administrativo, Administração de Recursos Humanos e Administração Financeira e Estratégica. Tal como se percebe no quadro no Concurso do TRT, da Jucesc e Celesc. Outros temas tais como: controle administrativo – tipos de controle; controle de processos; indicadores de desempenho. Gestão de projetos – planejamento e controle; ferramentas de gestão de projetos.

Ao comparar as exigências de conteúdo dos concursos com o currículo do Curso de Administração se percebe que este prepara o egresso para o concurso, pois os conteúdos vão ao encontro daquilo que é solicitado nos concursos. Nas disciplinas de Introdução a Administração, Teorias da Administração, Administração e Informática, Administração de Custos

Administração Financeira I e Administração Financeira II suprem a exigência dos conhecimentos específicos fundamentais da Administração propriamente dita.

Já as disciplinas de Direito Administrativo e Direito Empresarial supre o que solicita nos conteúdos inerentes ao direito administrativo, legislação, processos, o específico do direito.

Ainda há as disciplinas que abordam as questões pertinentes aos Recursos Humanos, quais sejam as disciplinas de Administração de Recursos Humanos I e II.

Ainda há as disciplinas das Ciências Contábeis, Matemática, Cálculo, entre outras com essas especificidades que proporcionam o conhecimento e o preparo para a solução de problemas operacionais que envolvem o sucesso, o lucro ou não das empresas e o controle de gastos e investimentos, bem como, as dívidas e desperdícios.

Outra gama de disciplinas diz respeito a como lidar com o que envolve a relação das empresas com o público, destacando Comunicação, Sociologia e que permitem um conhecimento das relações interpessoais, econômicas e sociais do Administrador para com as pessoas envolvidas nas instituições públicas.

Embora o currículo do curso de Administração seja generalista, aprofundado nas questões próprias de seu objeto, amplo visando atingir todos os aspectos para a formação de um Administrador, diante dos concursos e das exigências do serviço público, há a necessidade de preparo complementar e/ou paralelo.

Nesse sentido, o que os entrevistados egressos perceberam se nota ao ver a lista de conteúdos exigidos nos concursos, que estão expressos no quadro 06 e que foi explicitado de forma resumida.

O Curso de Administração prepara bem para o específico da função de administrador, porém nem todos os concursos são específicos para este fim.



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao final da pesquisa, considerando as entrevistas, os editais e os referenciais teóricos acerca do tema escolhida para este Trabalho de Conclusão de Curso, se entende que ao egresso de Administração de Empresas, os concursos públicos são uma possibilidade real de empregabilidade, carreira e sucesso profissional.

Embora se percebe que são poucos os concursos específicos para o Administrador, há uma oferta abrangente e subentendida em vários outros concursos oferecidos por instituições públicas das três esferas de governo.

Considerando o tempo pelo qual foi estabelecido para análise dos editais onde houvesse possibilidade de oferta para o egresso de Administração (2017-2018), o número é significativo, pois são em média 06 editais por ano, o que significa que podem ser três em cada semestre. Essa equação cria oportunidades efetivas ao egresso, de realizar de um a dois concursos ano, criando a chance efetiva de aprovação.

Com relação ao fato de verificar a percepção dos egressos quanto aos desafios do concurso público percebeu-se que o grau de satisfação do egresso, ao ser aprovado em um concurso e ser efetivado no concurso público é unânime entre os entrevistados que deixaram evidente que somente mudariam de emprego e carreira por outra igualmente pública, mas que possibilitasse maior remuneração e qualidade de vida.

Os egressos entrevistados deixaram claro também que não basta ter a formação específica no curso de Administração. É necessário, segundo eles de uma formação holística, proporcionada pela busca pessoal e por cursos complementares específicos para concursos, ou de formação continuada, de extensão e de capacitação profissional.

Para identificar os editais da área e os requisitos da vaga se percebeu que o mercado hoje exige cada vez mais um profissional completo, que não saiba apenas as especificidades da formação em nível superior, mas que saiba se relacionar com o mundo do trabalho, com as pessoas, com as tecnologias, com as diferentes formas de comunicação e com as diferentes maneiras de gestão e gerenciamento de empresas, quer sejam públicas ou privadas.

Para se verificar a remuneração e benefícios desses editais, se notou a partir da narrativa dos entrevistados que fundamentalmente é a oferta de melhores salários que os move a realizar os concursos e investir em outros para mudança de carreira e de emprego. Ao ser classificado e efetivado por meio de concurso público, não é menos exigente do que outros segmentos da sociedade. O sucesso na carreira advém de empenho pessoal e muitas vezes, só é possível com aperfeiçoamento e investimento, tais como continuidade de estudos em nível

de pós-graduação, MBA e outros que agregam valor às funções desempenhadas dentro das instituições.

Mesmo sendo desafiante, a preparação para concursos públicos e a tendência é ficar cada vez mais difícil, pois estão ocorrendo mudanças significativas no setor público advindo das tendências do sistema vigente, os concursos ainda são para os egressos, um meio possível de adquirir trabalho, fonte de renda e reconhecimento. Há a concorrência, que muitas vezes não é apenas entre egressos do curso de Administração, mas entre egressos de áreas afins o que torna o concurso mais difícil e exigente.

Por fim ao se comparar os conteúdos e conhecimentos exigidos nos editais com o currículo do curso de Administração, se percebe que a preparação durante o curso é eficaz em termos de conteúdos, abrangência e diversidade. No entanto, os desafios são muitos nesta área, o que faz com que o egresso necessite de estudos complementares por meio de cursos preparatórios específicos para concursos, considerando especialmente a concorrência e as exigências do serviço público no âmbito das três esferas de poder: Municipal, Estadual e Federal.

Considera-se que o concurso público possibilita um meio eficaz do profissional de administração se colocar no mercado e fazer a diferença dentro de uma instituição ou órgão público, inclusive na gestão e chefia. O posicionamento do administrador no serviço público indica que o curso de Administração o prepara para este fim.

Consciente de que essa pesquisa não se finda aqui, pois muitos outros fatores e aspectos não foram abordados. Assim considera-se que há outras possibilidades de pesquisas futuras que abordem este mesmo tema, como por exemplo, aprofundando questões que demonstram o sucesso dos egressos em seus postos de trabalho no serviço público; o currículo do curso de Administração atende aos desafios impostos pelos editais de concurso público; entre outros.

Esta pesquisa foi muito importante para a minha formação, porque possibilitou a desmistificação em torno de constituir e construir uma carreira no serviço público. Convivo com familiares que têm suas carreiras profissionais galgadas a partir de Concursos Públicos em diferentes áreas e instituições e a possibilidade de seguir esse caminho a partir do curso de Administração se mostra um caminho possível.

## REFERÊNCIAS

ARAGÃO, Gerson. In: <http://blog.metododeaprovacao.com.br/devo-me-importar-com-a-concorrenca-em-concurso-publico>. / Acesso em 13 de Outubro de 2018.

AGLANTZAKIS, Luciana Costa. Breves conceitos sobre o instituto do Concurso Público no Direito Brasileiro. In: **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, VI, n. 15, nov 2003. Disponível em: <[http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=4092](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=4092)>. Acesso em 05 de junho 2018.

ALEXANDRINO, Marcelo, PAULO, Vicente. **Direito Administrativo Descomplicado**. São Paulo: Ed. Método, 2013

ANDRADE, Rui Otávio B. de, AMBONI, Nério. **Gestão de Cursos de Administração: Metodologias e Diretrizes Curriculares**. São Paulo: Editora Prentice Hall, 2004.

ANDRADE, Rui Otávio B. de, AMBONI, Nério. **Teoria Geral da Administração: Das Origens às Perspectivas Contemporâneas**. São Paulo: Editora M.Books do Brasil, 2007.

BERGUE, Sandro Trescastro. **Modelos de Gestão em Organizações Públicas: Teorias e Tecnologias para Análise e Transformação Organizacional**. Caxias do Sul, RS, Ed. Educs 2011.

CARVALHO FILHO, José dos Santos de. **Manual de Direito Administrativo**. 28ª Edição. São Paulo: Editora Atlas, 2015.

CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO. Disponível em: <http://www.cfa.org.br/administracao/administrador>. Acesso em: 10 de abril de 2018.

CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO. In: <http://cfa.org.br/administracao-administracao/> Acesso em 07 de Junho de 2018.

CRESWELL. John W. **Projeto de Pesquisa: Métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 2ª ed. Porto Alegre: Ed. Artmed, 2009.

CRUZ. Carla, RIBEIRO. Uirá. **Metodologia Científica: Teoria e Prática**. Rio de Janeiro: Ed. Axcel Books do Brasil, 2003.

DANTAS, Tiago. "Administração Pública"; *Brasil Escola*. Disponível em <<https://brasilecola.uol.com.br/politica/administracao-publica.htm>>. Acesso em 10 de abril de 2018.

DEMO, Pedro. **Introdução à metodologia da ciência**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1987.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 22ª Edição. São Paulo, Ed. Atlas, 2009

DRUCKER, Peter Ferdinand. **A Profissão de Administrador**. São Paulo, Editora Pioneira Thomson, 2002.

DRUCKER, Peter Ferdinand. **O Melhor de Peter Drucker: O Homem, A Administração, A Sociedade**. São Paulo, Editora Nobel, 2002.

DUTRA, Joel Souza. **Administração de Carreiras: uma proposta para repensar a gestão de pessoas**. São Paulo, Editora Atlas S/A, 1996.

FERNANDES, B. R. **Gestão estratégica de pessoas com foco em competências**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2013.

GALLIANO, A. Guilherme. **O método científico: teoria e prática**. 2. ed. São Paulo: Harbra, 1986.

GOODE, W. J. & HATT, P. K. - **Métodos em Pesquisa Social**. 3ªed., São Paulo: Cia Editora Nacional, 1969.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO T EIXEIRA. Sinopse Estatística da Educação Superior 2016. Brasília: Inep, 2017.  
Disponível em: <<http://portal.inep.gov.br/web/guest/sinopses-estatisticas-da-educacao-superior>>. Acesso em: 10 de abril de 2018.

JUNQUILHO, Gelson Silva. **Teorias da Administração Pública**. Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC. Florianópolis. Curso de Bacharelado em Administração Pública. 2010.

MARCONI, Marina de Andrade, LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia do Trabalho Científico**. 7ª ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas S.a., 2007.

MATIAS, Pereira José. **Curso de Administração Pública: Foco nas Instituições e Ações Governamentais**. 3ª Edição, São Paulo, Ed. Atlas 2010.

MATIAS, Pereira José. **Manual da Gestão Pública Contemporânea**. 2ª Edição, São Paulo, Ed. Atlas 2009.

MEIRELLES, Hely Lopes. Direito Administrativo brasileiro. In:  
<http://knoow.net/outros/definicao/concurso-publico/> acesso em 06/06/2018.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO In:  
[http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces004\\_05.pdf](http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces004_05.pdf) / Acesso em 07 de junho de 2018.

NASCIMENTO, Edson Ronaldo. **Gestão Pública:** Tributação e Orçamento, Lei de Responsabilidade Fiscal, Tópicos em Contabilidade Pública, Gestão Pública no Brasil de JK a Lula, Administração Financeira e Orçamentaria, Finanças Públicas nos três níveis de Governo. São Paulo, Ed. Saraiva, 2006.

NOGUEIRA, Arnaldo Mazzei. **Teoria Geral da Administração Para o Século XXI.** São Paulo, Editora Ática, 2007.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico:** Métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2. ed. Novo Hamburgo, 2013.

RODRIGUES. William Costa. **Metodologia Científica.** Paracambi: Faetec/Ist, 2007.

SANTOS, Clézio Saldanha dos. **Introdução a Gestão Pública.** São Paulo, Ed. Saraiva, 2006

SILVA, R. O. da. **Teorias da Administração.** São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2008.

## **ANEXOS**

### **Roteiro de Entrevistas**

- 1- Local da Entrevista,
- 2- Data da entrevista
- 3- Entrevistador
- 4- Nome do Entrevistado, Data de nascimento, Profissão.
- 5- Qual o ano de conclusão do curso de administração?
- 6- Em relação ao curso de Administração, qual é a sua avaliação?
- 7- Como foi sua preparação para os concursos?
- 8- Quais competências devem ser desenvolvidas para o concurso e carreira pública?
- 9- Quantos concursos realizou e quais antes da efetivação?
- 10- O que levou a optar pelo serviço público, quais motivações?
- 11- Que benefícios este trabalho lhe traz?
- 12- Quais as expectativas antes de realizar o concurso?
- 13- A realidade condiz com as expectativas?
- 14- Se você fosse mudar de trabalho optaria pelo concurso público, por quê?
- 15- Você autoriza a utilização dessa entrevista para a realização de trabalho de conclusão de curso?